



Investigating the Antecedents of Unethical Decisions and Auditor Self- Actualization (Case Study of Auditors from Accounting Firms of the Iranian Association of Certified Public Accountants in Mashhad City)

Raheleh Kohestani,¹ Amir Ghafourian Shagerdi ²

Article info	Abstract
<p>DOI: 10.30470/er.2026.2051938.1402</p> <p>Original Article</p> <p>Submission History: Received: 27/01/2025 Revised: 28/12/2025 Accepted: 29/01/2026 Published: 19/02/2026</p> <p>Authors' Contribution: Raheleh Kohestani: Collecting data, analysis, interpretation of data, drafting of the manuscript, statistical analysis. Amir Ghafourian Shagerdi: Corresponding author, Study concept and design, critical revision of the manuscript for important intellectual content, reading and confirming the last version of manuscript.</p> <p>Conflict of Interests: The authors declare no conflict of interest.</p> <p>Funding/Support: This research has not received any financial support from funding organizations.</p> <p>Extraction This article has been extracted from M.A. thesis.</p>	<p>The aim of this study is to investigate the effect of organizational climate, role clarity, and intention to leave the job on unethical decisions and auditor self- actualization. The research is purpose-based, applied, and descriptive-correlational. The statistical population of this study was Mashhad auditors, and a statistical sample of 384 auditors from audit firms of the Mashhad Certified Public Accountants Association was selected. Non-random sampling method was available. The instrument was a standard questionnaire, the validity and reliability of which have been confirmed. Structural equation modeling with SmartPLS3 software was used to analyze the data. The results of the study showed that organizational climate has a significant effect on auditor self-actualization and his unethical decisions. Role clarity has a significant effect on unethical decisions, but its effect on auditor self-actualization was not confirmed. Intention to leave the job has a significant effect on auditor self-actualization and his unethical decisions.</p> <p>Keywords: Organizational Climate, Role Clarity, Intention to Leave the Job, Unethical Decisions, Self-Actualization.</p>

1. Master of Accounting, Department of Administrative Sciences, Imam Reza International University, Mashhad, Iran .

rahelehkohestani@gmail.com

2. **Corresponding author**, Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Administrative Sciences, Imam Reza International University, Mashhad, Iran. ghafourian@imamreza.ac.ir

Introduction

The recent move towards a free-market economy has been very rapid and has stimulated the privatization of stock market activity. The Corporate Governance Law clarifies the importance of internal controls, internal and external audit functions to assist the board of directors in fulfilling its responsibilities, including risk management. The Association of Accountants and Auditors provide licensing for practitioners as well as training and continuing professional education. Iran follows International Financial Reporting Standards as well as International Standards on Auditing. All major audit firms are well represented on the Iranian stock market. Other audit firms have membership and affiliations with remaining international audit networks. However, small local audit firms have low levels of organizational independence, limited financial resources and management support, and unqualified audit staff. They are still focused on traditional financial auditing and compliance with internal controls and have not yet moved towards value-added and risk-based auditing (Hegazy et al., 2023, p.914); therefore, external audit practices may vary significantly across audit firms. The Financial Reporting Authority oversees the activities of listed companies as well as the performance of external auditors providing audit services to these companies; therefore, all large audit firms and other audit firms with international affiliations face challenges related to role ambiguity, role clarity, and high turnover intention among auditors, as is the case with audit firms in other developing countries. In light of the above, the main objective of this study is to answer the question of whether organizational climate, role clarity, and turnover intention have an impact on auditor self-fulfillment.

Main body

Hegazy et al. (2023) examined the effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. The results show that job burnout has negative consequences for both the auditor and the audit firm. While good organizational climate has a significant negative relationship with audit quality, unethical decisions, and audit performance, role clarity has a positive and significant relationship with audit quality and performance, and a negligible relationship with unethical decisions. Also, turnover intention has a positive and significant relationship with unethical decisions, audit quality, and performance (Hegazy et al., 2023, p.914). Newryol and Sirgar (2023) examined the effects of role conflict, role ambiguity, and role overload on reducing audit quality with job burnout as a supervisor (a case study of the Beijing Baru Cup Unit). The results showed that role conflict has a positive and significant effect on reducing audit quality, while role ambiguity and role overload have a positive and significant effect on reducing audit quality. Job burnout is able to enhance and significantly affect role conflict on reducing audit quality, while job burnout is unable to enhance and significantly affect role ambiguity and role overload on reducing audit quality (Nurul & Siregar,

2023). Papirakis (2022) conducted a study titled “Auditors’ self-actualization and ability to resist client pressure: Evidence from Canada”. The results indicate a relationship between auditors’ self-actualization, their commitment to independence, and their resistance to client pressure. This study contributes to the literature by identifying the mediating role of auditor independence commitment in the relationship between auditor self-actualization and auditor resistance to client pressure. These findings may encourage audit firms to find ways to improve employee self-actualization through better working conditions and work-life balance (Papirakis, 2023, p.100468). Zanta et al. (2022) investigated the effect of ethical climate, organizational culture, on organizational performance in tax service offices mediated by strategic service management. The results of this study showed that ethical climate has a positive effect on strategic service management and a positive effect on organizational performance. Organizational culture has a positive effect on organizational performance. It shows that ethical climate, organizational culture in strategic service management of the Special Capital Region of Jakarta Tax Service Office. Ethical climate, organizational culture The results of this study strengthen the positive and significant effect of ethical climate, organizational culture on strategic service management (Zanta et al, 2022, p.10).

Conclusion

Given the confirmation of the first hypothesis (organizational climate on auditor self-fulfillment), it is suggested that audit firm managers create open and transparent communication channels where employees can easily express their opinions and suggestions. Managers should provide regular feedback to employees to help improve performance and clarify expectations. Also, it is recommended to provide training courses and skill workshops to enhance auditors’ capabilities. It is recommended to create counseling and guidance programs to help auditors in their career path. It is recommended to provide flexible work options that allow auditors to achieve a better work-life balance. Support programs for auditors’ mental health and well-being, such as psychological counseling, are among the suggestions in this regard. Designing a work environment that is comfortable and inspiring, with shared spaces for collaboration and interaction, plays a fundamental role in employee flourishing. Managers should ensure that auditors have the necessary tools and resources available to do their work. Finally, it is suggested that audit firm managers create an atmosphere in the organization where auditors can express their ideas without fear of criticism. In this regard, it is recommended to encourage and support creative projects and initiatives.

References

- Al Shbail, M. O., Al Shbail, A.M.A. (2020). "Organizational climate, organizational citizenship behaviour and turnover intention: evidence from Jordan". *Management science letters*, 10(16), 3749-3756.
- Al-Taei, T., Muntatar Mohammad, A. (2022). "Investigating the relationship between individual resilience, audit job stress and job burnout and methods of reducing quality in the audit profession among Iraqi auditors". [Master's thesis, Ferdowsi university of mashhad], Mashhad. (In Persian)
- Amouzad Mahdirji, S., Tariverdi, Y., Rajabi, R. (2023). "Investigating the factors affecting the tendency to leave the audit profession". *Accounting and auditing reviews*, 30(1), 79-55. (In Persian)
- Anita, R., Abdillah, M. R., Anugerah, R., Zakaria, N. B. (2018). "Mitigating dysfunctional audit behavior: analysis of organizational commitment, auditor performance, and turnover intention". *Asia-pacific management accounting journal (APMAJ)*, 13(2), 127-146.
- Annelin, A., Svanström, T. (2022). "The Triggers and Consequences of Audit Team Stress: Qualitative evidence from Engagement Teams". *International Journal of Auditing*, 26(2), 113-133.
- Ardelean, A. (2013). "Auditors' ethics and their impact on public trust". *Procedia-social and behavioral sciences*, 92, 55-60.
- Astor, R., Benbenishty, R. (2019). "Bullying, School Violence, and Climate in evolving contexts: culture, organization, and time". UK: Oxford university press.
- Basa, H. M., Yanti, L. Y., Pinem, D. M. B., Munthe, D. K., Lilia, W. (2022). "The effect of turnover intention, locus of control, audit fee, work motivation on the performance quality of medan city public accountant firm". *Sentralisasi*, 11(1), 49-66.
- Chalabi, M. (2019). "Investigating the Effect of Organizational Transparency, Organizational Climate and Work Autonomy on Job Burnout of Employees of the Social Security Organization of Greater East Tehran", [Master's thesis, Khatam university] Tehran. (In Persian)
- Danudoro, K., Zamralita, Z., Lie, D. (2021). "The effect of job demands on burnout with job resources as a moderator among external auditors. International conference on economics, business, social, and humanities (ICEBSH 2021)".
- Delfan Beiranvand, A., Rashid, K. (2022). "Construction, validation, validation and norming of profit and loss scales as a factor for explaining why ethical behaviors are performed and not performed in different life situations". *Ethical reflections*, 3(3), 149-115. (In Persian)
- Detzen, D., Gold, A. (2021). "The different shades of audit quality: A review of the academic literature". *Maandblad voor accountancy en bedrijfseconomie*, 95(1/2), 5-15.
- Ebrahimi, F., Sarikhani, M. (2023). "Investigating the effect of role conflict and role ambiguity on internal auditors' silence by considering the mediator variable of commitment to independence". *Accounting advances*, 15(1), 31-62. (In Persian)
- Ebrahimi, M. (2022). "Evaluating the effects of personal initiative and job stress on emotional involvement, job burnout and intention to leave the job with the mediator role of job independence (case study: south khorasan civil registration office)", [Master's thesis, Payam noor university, Yazd province], Yazd. (In Persian)
- Filsaraei, M. (2023). "Investigating the effect of organizational climate on audit quality, unethical decisions and audit performance". *Financial and Behavioral Research in Accounting*, 3(3), 43-68. (In Persian)

- Ganji, K., Arab Mazar Yazdi, M., Heshi, A., Eshani Ashari, H. (2021). "Identifying and conceptualizing factors affecting auditors' intention to leave the auditing profession". *Accounting advances*, 13(2), 309-269. (In Persian)
- Ghasemi, H. (2019). "Investigating the relationship between knowledge management, organizational climate and organizational performance (case study of parsian gas refining company)", [Master's thesis, Islamic azad university, Safadasht branch], Safadasht. (In Persian)
- Goharrostami, S. (2022). "Investigating the effect of job stress on employees' intention to leave their jobs by considering the mediating role of distributive justice. case study: hamedan municipality". [Master's thesis, Takestan institute of higher education], Takestan. (In Persian)
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S. (2021). "Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook", UK: Springer Nature.
- Hatami, R. (2020). "The effect of managerial coaching on job performance: with the mediation of role transparency and psychological empowerment", [Master's thesis, Payam noor university, Markazi province], Markazi. (In Persian)
- Hegazy, M., Hegazy, K., Eldeeb, M. (2022). "The balanced scorecard: measures that drive performance evaluation in auditing firms". *Journal of accounting, auditing & finance*, 37(4), 902-927.
- Heydari Ranjbar, A.H., Hosseini Nasab, H. (2024). "Investigating the effect of self-actualization and commitment to auditor independence and employer power on auditors' resistance to employer pressure". *Accounting knowledge journal*. 16(2), 67-98. (In Persian)
- Hosseini, Z., Lari, M. (2015). "Investigating the role of job burnout in the relationship between stress and job performance of auditors". *Health accounting*, 4(1), 57-80. (In Persian)
- Kayani, M. B., Hassan, S., Muhammad Zahoor, M. A. (2021). "Impact of audit quality on firm performance with the mediation of ethical climate and moderation of ethical leadership". *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2), 1539-1548.
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., Wang, H. J. (2020). "The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists". *Journal of occupational health*, 62(1), 12079. 10.1002/1348-9585.12079
- López, D. M., Peters, G. F. (2011). "Auditor workload compression and busy season auditor switching". *Accounting horizons*, 25(2), 357-380.
- Mardi, M., Sarka, S. I., Kardoyo, K. (2022). "Determinants of dysfunctional audit behavior in the public accounting firms". *Journal of economics and business*, 7(1), 33-48.
- Mehtari, Z., Namazi, N.R., Amiri, T. (2024). "Auditors' self-actualization and the ability to resist client pressure and the mediating role of commitment to independence". *Danesh Accounting Journal*. Online publication. 10.22103/jak.2025.23702.4079 (In Persian)
- Mousavi, S.M., Khozin, A., Abbasi, E., Naderian, A. (2024). "The role of moral growth and tolerance of ambiguity on unethical decisions in the situation of earnings management". *Danesh audit*. 24 (94),126-151. (In Persian)
- Muterera, J. (2024). "The auditor self-efficacy scale: measuring confidence in technical skills, technological adaptation, and interpersonal communication". *Finance & accounting research journal*, 6(3), 331-346.

- Nurul Natasha, A., & Siregar, I. F. (2023). "The influence of role conflict, role ambiguity, and role overload on reduced audit quality with burnout as a moderator (case study of kap pekanbaru city branch)". International accounting students conference.
- Papirakis, R. (2022). "Auditors self-actualization and ability to resist client pressure: evidence from canada". *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, (47), 100468. <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2022.100468>
- Putra, M. D. P., Widanaputra, A. A. G. P., Ramantha, I. W., Gayatri, G. (2020). "The effect of organizational commitments in auditor performance with dysfunctional audit behavior as mediation variables". *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(1), 45-52.
- Putri, N. K., Adawiyah, W. R., Pramuka, B. A. (2017). "Independence of audit ethical decision-making Process: a case of indonesia". *DLSU business and economics review*, 26(2), 115-124.
- Samagaio, A., Felício, T. (2022). "The influence of the auditor's personality in audit quality". *Journal of business research*, 141, 794-807.
- Sanagoo, A., Taghavi, A., Behnam Pour, N., Beiki, F. (2016). "Investigating the status of self-actualization with some demographic factors in students of golestan university of medical sciences in 2015". *Research in medical education*, 8(1), 22-28. (In Persian)
- Silva, R. (2022). "The influence of emotional exhaustion, job satisfaction, and turnover intention on auditing professionals' performance". *academy of entrepreneurship journal*, 28, 1-15.
- Tang, F., Hess, T. J., Valacich, J. S., Sweeney, J. T. (2014). "The effects of visualization and interactivity on calibration in financial decision-making". *Behavioral research in accounting*, 26(1), 25-58.
- Waqfi, S.H., Moloudian, H, Ahmadi Borhanabadi, F., Nourbakhsh Hosseini, Z. (2024). "Observing the principles of professional ethics in dealing with related parties with emphasis on the role of the characteristics of the CEOs of companies listed on the tehran stock exchange during the 1990s". *Ethical reflections*, 5(1), 131-161. (In Persian)
- Whetten, D. A., Cameron, K. S., Whetten, K. S. C. D. A. (2011). "Developing management skills". NJ: Pearson.
- Zand, V. (2015). "Investigating the effect of role transparency on job performance with the mediating role of organizational health (case study: fatemi hospital, ardabil)", [Master's thesis, Islamic azad university, Germi branch], Germi. (In Persian)
- Zatna, D. N., Abduh, S., Anggiani, S., Zatn, D. N. (2022). "The effect of ethical climate, organizational culture, on organizational performance in tax service offices mediated by strategic service management". *International journal of research*, 10(7), 1-16.



تأملات اخلاقی

دوره ششم، شماره چهارم (پیاپی ۲۴)، زمستان ۱۴۰۴، صفحات ۱۳۵-۱۶۵

شاپا الکترونیکی: ۱۱۵۹-۲۷۱۷/شاپا چاپی: ۴۸۱۰-۲۶۷۶

<https://jer.znu.ac.ir>

تأملات اخلاقی

نشریه علمی دانشگاه زنجان

بررسی پیشایندهای تصمیمات غیر اخلاقی و خود شکوفائی حسابرس

(مورد مطالعه: حسابرسان مؤسسات حسابرسی جامعه حسابداران رسمی مشهد)

راحله کوهستانی^۱، امیر غفوریان شاگردی^۲

چکیده	اطلاعات مقاله
هدف این پژوهش بررسی تأثیر جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل بر تصمیمات غیر اخلاقی و خود شکوفائی حسابرس است. پژوهش بر مبنای هدف، کاربردی و بر حسب روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش حسابرسان مشهد بودند که نمونه آماری شامل ۳۸۴ نفر از حسابرسان مؤسسات حسابرسی جامعه حسابداران رسمی سطح شهر مشهد انتخاب شد. روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس بوده است. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد بود که روایی و پایایی آن تأیید شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم افزار SmartPLS3 استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که جو سازمانی بر خودشکوفایی حسابرس و تصمیمات غیر اخلاقی وی تأثیر معناداری دارد. شفافیت نقش بر تصمیمات غیر اخلاقی تأثیر معناداری دارد، اما تأثیر آن بر خودشکوفایی حسابرس تأیید نشد. قصد ترک شغل بر خودشکوفایی حسابرس و تصمیمات غیر اخلاقی وی تأثیر معناداری دارد.	<p>DOI: 10.30470/er.2026.2051938.1402</p> <p>مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۰۹ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۱۰/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۰۹ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۱/۳۰</p> <p>نقش نویسندگان</p> <p>راحله کوهستانی: نویسنده مسئول، جمع آوری داده، نگارش اولیه مقاله، نگارش نهایی مقاله. امیر غفوریان شاگردی: ایده پرداز اصلی مقاله، مسئول مکاتبات با نشریه، تحلیل و نقادی، ذکر پیشنهادات و نکات اصلاحی، خوانش و تأیید نهایی مقاله، انجام اصلاحات.</p> <p>حمایت مالی و تعارض منافع</p> <p>مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.</p> <p>استخراج</p> <p>این مقاله متخذ از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد با عنوان: «تأثیر جو سازمانی، شفافیت نقش و قصد ترک شغل بر خود شکوفائی حسابرس (مورد مطالعه: حسابرسان مؤسسات حسابرسی جامعه حسابداران رسمی سطح شهر مشهد)»، دانشجو: راحله کوهستانی، استاد راهنما اول: امیر غفوریان شاگردی و استاد راهنما دوم: سعید محسنی نیا است.</p>
واژه‌های کلیدی: جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل، تصمیمات غیر اخلاقی، خود شکوفائی حسابرس.	

۱. کارشناس ارشد حسابداری، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران. rahelehkohestani@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، خراسان رضوی، مشهد، ایران.

gfourian@imamreza.ac.ir

مقدمه

حجم کاری ناشی از فشارهای فصلی حساب‌رسان ممکن است منجر به افزایش ترک شغل در مؤسسه‌های حساب‌رسی شود که می‌تواند بر خودشکوفایی و اتخاذ تصمیمات غیر اخلاقی حساب‌رسان تأثیر بگذارد (Hegazy et al., 2023, p.914). حساب‌رسی حرفه‌ای است که با ضرب‌الاجل مشخص می‌شود، به‌ویژه در فصل شلوغ و اضافه‌بار کاری که باعث می‌شود زمان محدودی برای حساب‌رسان برای لذت بردن از زندگی شخصی خود داشته باشند. به دلیل چنین فشاری و چالش‌های مداوم برای رعایت ضرب‌الاجل‌ها، مؤسسات حساب‌رسی با نرخ گردش شغلی بالایی مواجه هستند. حساب‌رسان خارجی فشار شغلی بیش از حد متوسط را در مقایسه با سایر مشاغل تجربه می‌کنند (Danudoro et al., 2021, p.1140). علاوه بر این، به دلیل همه‌گیری کووید ۱۹، بسیاری از کارمندان و مدیریت سطح بالا در واکنش به‌کندی اقتصاد اخراج شدند. حساب‌رسان در انجام وظایف حساب‌رسی خود با ناتوانی در جمع‌آوری شواهد کافی به دلیل فاصله اجتماعی و کار در خارج از دفاتر خود، با چالش‌های روانی و بهداشتی قابل‌توجهی روبرو هستند. مشکلات و چالش‌هایی که حساب‌رسان را در طول همه‌گیری تحت تأثیر قرار می‌دهند منجر به احساس خستگی عاطفی در میان حساب‌رسان در بسیاری از مؤسسات حساب‌رسی می‌شود. ادبیات حسابداری ادعا می‌کند که گردش شغلی بالاتر، عملکرد ضعیف شغلی و نارضایتی به‌عنوان پیامدهای اصلی فشار شغلی برای حساب‌رسان و مؤسسات حساب‌رسی است (Annelin & Svanström, 2022, p.115). حرفه حسابداری به دانش اولیه حسابداری متکی نیست، بلکه علاوه بر صلاحیت، به مهارت‌های پیشرفته‌تری مانند رهبری و ارتباطات توسط کارکنان مؤسسات حساب‌رسی نیاز دارد. مهارت‌های رهبری و ارتباط مستلزم تأکید بیشتر بر تصمیم‌گیری، پشتیبانی تصمیم‌گیری و مجموعه مهارت‌ها و آموزش جدید آن کارکنان است (Hegazy et al., 2023, p.914). مهارت‌ها و انتقال دانش فوق فشار بیشتری را بر حسابداران و حساب‌رسان در قالب ابهام نقش وارد می‌کند. دلوت و تویچ گزارشی منتشر کردند که سطح نارضایتی را در محیط حساب‌رسی نشان می‌دهد که در آن ۵۰٪ از کارکنان قصد دارند پس از یافتن فرصت مناسب شغل خود را ترک کنند که به‌نوبه خود می‌تواند بر کیفیت، سودآوری و تداوم مؤسسه حساب‌رسی تأثیر بگذارد. اضافه‌بار کاری و فشار استرس، عدم تحمل خطا، به‌روزرسانی مستمر آخرین استانداردهای حسابداری و حساب‌رسی، تغییر مقررات و تمرکز کارکنان برای اطمینان از گزارشگری مالی مناسب و کیفیت حساب‌رسی از عوامل اصلی افزایش قصد ترک شغل در محیط کاری حسابداری و حساب‌رسی محسوب می‌شوند (Detzen & Gold, 2021, p.10). هدف تحقیق حاضر ارزیابی نحوه مواجهه حساب‌رسان با تمام چالش‌ها و فشارهای فوق در هنگام انجام وظایف حساب‌رسی و درعین حال حفظ کیفیت حساب‌رسی مورد نیاز است. همچنین، این تحقیق بررسی می‌کند که چگونه رابطه بین حساب‌رسان و مؤسسات حساب‌رسی آن‌ها می‌تواند قصد جابجایی کارکنان را کاهش دهد.

مطالعات حسابداری رفتاری بر عناصر انسانی در حرفه حسابداری و حساب‌رسی تمرکز دارد. آن‌ها تأثیر عملکردهای حسابداری را بر رفتار حسابداران، تأثیر فرآیند گزارشگری بر استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی و تأثیر عملکردهای انجام شده توسط حسابدار را بر رفتار خود ارزیابی می‌کنند. مطالعات حسابداری رفتاری اخیراً به دلیل گسترش شبکه‌های حساب‌رسی در سراسر جهان، به حرفه حساب‌رسی نیز گسترش یافته است. چنین گسترشی منجر به افزایش فشار استرس کاری شد که متخصصان حساب‌رسی هنگام انجام

فعالیت‌های حسابرسی خود با آن مواجه می‌شوند (Putra et al., 2020, p.50؛ Samagaio & Felício, 2022, p.800). نتایج مطالعات فوق بحث‌برانگیز بود. برخی از مطالعات رابطه مثبت مستقیمی را بین اضافه‌بار کاری، رضایت شغلی و عملکرد یافتند. دیگران رابطه منفی را بین تعهد شرکت و شرایط محیط کار نشان دادند (López & Peters, 2011, p.360). چنین مطالعاتی شواهد قطعی در مورد چگونگی کاهش خستگی در سازمان‌هایی با سطح فشار بالا در محل کار ارائه نکردند (Tang et al., 2014, p.35). تحقیق حاضر با بررسی پدیده جو سازمان، قصد ترک شغل و شفافیت نقش در بازارهای نوظهوری مانند بورس با استفاده از چند نظریه سازمانی برای درک بهتر این موضوع، به مطالعات حسابداری رفتاری می‌افزاید. این تحقیق شکاف ادبیات مربوط به آزمون خودشکوفایی حسابرس در بازارهای نوظهور را پر می‌کند. حسابرسان خارجی برای این نمونه تحقیق انتخاب می‌شوند؛ زیرا حرفه حسابرسی اغلب با تعارض نقش و ابهام نقش مواجه می‌شود که باعث استرس شدید حسابرسان برای انجام وظایف حسابرسی خود با حفظ کیفیت حسابرسی می‌شود (Mardi et al., 2022, p.40). این مطالعه به حسابرسی مدیریت شرکت‌ها، به‌ویژه در بهبود شرایط کاری، حفاظت از سلامت حسابرس و مدیریت منابع حسابرس کمک می‌کند. همچنین شواهدی در مورد اینکه آیا ویژگی‌های جمعیت شناختی حسابرسان ممکن است تأثیر قابل توجهی بر خودشکوفایی حسابرس و تصمیمات غیر اخلاقی داشته باشد، ارائه می‌دهد. پژوهش حاضر یک مرجع تجربی در ادبیات حسابرسی، به‌ویژه برای شفافیت نقش، جو سازمانی و قصد ترک شغل، خودشکوفایی حسابرس و تصمیمات غیر اخلاقی است.

اخیراً حرکت به سمت اقتصاد بازار آزاد بسیار سریع بوده است و روند خصوصی‌سازی فعالیت بازار سهام را تحریک کرده است. قانون حاکمیت شرکتی اهمیت کنترل‌های داخلی، وظایف حسابرسی داخلی و خارجی را برای کمک به هیئت‌مدیره در دستیابی به مسئولیت‌های خود از جمله مدیریت ریسک روشن می‌کند. انجمن حسابداران و حسابرسان مجوزهایی را برای شاغلین و همچنین آموزش و ادامه تحصیل حرفه‌ای فراهم می‌کند. ایران از استانداردهای بین‌المللی گزارشگری مالی و همچنین استانداردهای بین‌المللی حسابرسی پیروی می‌کند. همه شرکت‌های حسابرسی بزرگ در بازار بورس ایران به‌خوبی نمایندگی دارند. سایر مؤسسات حسابرسی دارای عضویت و وابستگی به شبکه‌های حسابرسی بین‌المللی باقی مانده هستند. با این حال، مؤسسات حسابرسی کوچک محلی دارای سطوح پایینی از استقلال سازمانی، منابع مالی محدود و پشتیبانی مدیریتی و کارکنان حسابرسی فاقد صلاحیت هستند. آن‌ها همچنان بر حسابرسی مالی سنتی و انطباق با کنترل‌های داخلی متمرکز هستند و هنوز به سمت حسابرسی ارزش افزوده و مبتنی بر ریسک حرکت نکرده‌اند (Hegazy et al., 2023, p.914)؛ بنابراین، رویه‌های حسابرسی خارجی ممکن است در بین مؤسسات حسابرسی به‌طور قابل توجهی متفاوت باشد. مرجع گزارشگری مالی بر فعالیتهای شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس و همچنین عملکرد حسابرسان خارجی که خدمات حسابرسی را به این شرکت‌ها ارائه می‌کنند نظارت می‌کند؛ بنابراین، تمام شرکت‌های حسابرسی بزرگ و سایر شرکت‌های حسابرسی با وابستگی بین‌المللی با چالش‌های مرتبط با ابهام نقش، وضوح نقش و قصد ترک شغل بالا در میان حسابرسان، مانند مورد مؤسسات حسابرسی در سایر کشورهای در حال توسعه، مواجه هستند. با توجه به مطالب گفته‌شده هدف اصلی این تحقیق رسیدن به پاسخ این سؤال است که آیا جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل بر خودشکوفایی حسابرس تأثیر دارد؟

۱. مبانی نظری، پیشینه پژوهش و فرضیه‌ها

۱-۱. جو سازمانی

جو سازمانی، فرآیندهای رفتاری مشخصی در یک مقطع زمانی در یک سازمان است که ارزش‌ها، نگرش‌ها و باورهای کارکنان را منعکس می‌سازد (Whetten et al., 2011). مفهوم جو سازمانی بر این واقعیت دلالت دارد که رفتار انسان در سازمان فقط بر اثر تعامل با رویدادهای مستقیم و بلافاصله شکل نمی‌گیرد، بلکه تحت تأثیر تعامل با نیروهای نامحسوس و ناپیدای سازمانی قرار دارد (Astor & Benbenishty, 2019). پژوهش‌ها نشان داده است که جو سازمانی بر کیفیت حساسی، تصمیم‌های غیراخلاقی و عملکرد حساسی تأثیر معناداری دارد (فیلسرائی، ۱۴۰۲، ص ۴۵). در این پژوهش برای سنجش جوسازمانی از پرسشنامه هگازی (Hegazy) و همکاران (۲۰۲۳) با سؤالاتی همچون: «مسئولیت‌های شغل من و حجم آن عادلانه است؟»، «هدف شرکت‌ها ارتقای رفاه حسابرسان است؟» و... استفاده شده است (Hegazy et al., 2023, p.914).

۱-۲. شفافیت نقش

شفافیت نقش عبارت است از باورهای افراد در مورد انتظارات و رفتارهای مربوط به نقش شغلی‌شان (Hegazy et al., 2023, p.914). شفافیت نقش که به معنای بیان صریح و مشخص انتظارات تعریف می‌شود، می‌تواند احساس رضایت از انجام کار، حس مفید بودن برای شاغل، احساس دلگرمی و میل به ماندن را ایجاد نماید و در نهایت انجام بهتر کار و رضایت مراجعه‌کنندگان را به همراه داشته و دید کلی فرد را نسبت به وظایف خود تغییر خواهد داد. در صورتی که نقش‌های کاری به طور مؤثر مدیریت نشود، علاوه بر نارضایتی شغلی، سطوح پایین‌تری از تعهد و بهره‌وری، افزایش استعفا و کناره‌گیری و غیبت بالا ملاحظه خواهد شد (فیلسرائی، ۱۴۰۲، ص ۴۵). پژوهش‌ها نیز مبین تأثیر نقش حسابرسان بر کیفیت حساسی وی و تصمیمات اخلاقی وی دارد (Putri et al, 2017, p.120). غلامی فتیده و همکاران (۱۴۰۱) به این نتیجه رسیدند که ابهام در نقش دارای رابطه مثبت با استرس شغلی حسابرسان و رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی است (ابراهیمی و ساریخانی، ۱۴۰۲، ص ۴۰). در این پژوهش جهت سنجش شفافیت نقش از پرسشنامه هگازی و همکاران (۲۰۲۳) با سؤالاتی چون دقیقاً می‌دانم چه انتظاری از من دارند، تقسیم بندی زمان به درستی صورت گرفته است و اهداف روشنی برای پیشرفت من وجود دارد (Hegazy et al., 2023, p.914).

۱-۳. ترک شغل

تمایل به ترک خدمت به عنوان میزان حرکت فرد به سمت خروج از محدوده عضویت یک سیستم اجتماعی، که آغازگر آن خود فرد است، تعریف می‌شود. تمایل به خروج، رضایت و میلی آگاهانه و سنجیده شده نسبت به ترک سازمان است. تمایل به ترک حرفه اشاره به حالتی دارد که افراد نسبت به ماندن یا ترک سازمان مردد می‌شوند. بسیاری از محققان قصد جابجایی را به عنوان گام نهایی در فرآیند تصمیم‌گیری قبل از اینکه شخص واقعاً یک محل کار را ترک کند، در نظر می‌گیرند. تمایل به خروج نتیجه اتخاذ یک استراتژی است که توسط کارکنان

جهت فرار از وضعیت فعلی استفاده می‌شود (عموزاد مهدیرجی و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۶۵). محققان عوامل مؤثر بر خروج حساب‌برسان از حرفه حسابرسی را در هفت دسته کلی تقسیم کرده‌اند: عوامل فردی، عوامل شغلی، نگرش‌های شغلی/سازمانی، پیوندهای درون سازمانی، جوسازمانی، ویژگی‌های مؤسسه و ویژگی‌های حرفه (گنجی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۲۸۰). در این پژوهش جهت سنجش این متغیر از پرسشنامه هگازی و همکاران (۲۰۲۳) با سؤالاتی همچون: «آیا قصد ترک شرکت تا چند ماه آینده یا چند سال آینده را دارم؟» و اینکه «آیا به ترک شغل فکر کرده‌ام؟» استفاده شده است (Hegazy et al., 2023, p.914).

۱-۴. خود شکوفایی

خودشکوفایی شغلی به معنای تحقق پتانسیل‌های فردی در محیط کار و دستیابی به سطح بالایی از رضایت و کارایی است. این مفهوم به افراد کمک می‌کند تا توانایی‌ها و استعداد‌های خود را شناسایی و توسعه دهند و در نهایت به یک احساس رضایت و کامیابی در زندگی شغلی خود برسند (Muterera, 2024, p.340). خودشکوفایی یک نیروی رشد و بخشی از طبیعت ژنتیکی انسان است. نیاز بنیادی ارگانیزم تمایل اساسی ذاتی او به تحقق بخشیدن، حفظ و تعالی خویش است که تحت تأثیر این تمایل اساسی، ارگانیزم در جهت رشد، خودشکفتگی، بقا و تعالی نفس، خودرهبری، خودنظمی، خودمختاری، استقلال، مسئولیت و تسلط بر نفس حرکت می‌کند (ثناگو و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۲۵). مهتری و همکاران (۱۴۰۳) اثر خودشکوفایی حساب‌برس بر تصمیمات غیر اخلاقی ناشی از توانایی مقاومت در برابر فشار صاحبکار را نیز تأیید کرده‌اند. همچنین حیدری رنجبر و حسینی نسب (۱۴۰۳) تأثیر خودشکوفایی و تعهد به استقلال حساب‌برسان بر تصمیمات غیر اخلاقی ناشی از مقاومت حساب‌برسان در برابر فشار صاحبکار را تأیید کرده‌اند. برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد پایپراکس (۲۰۲۲) با سؤالاتی همچون: «به خودم بها می‌دهم»، «باور دارم زندگی مطلوبی دارم» و «به احساساتم اعتماد دارم» و... استفاده شده است.

۱-۵. تصمیمات غیر اخلاقی

رفتار اخلاقی عبارت است از مجموعه‌ای از اعمال و رفتارهای مورد پذیرش جامعه که از طریق پاداش و تنبیه فراگرفته می‌شوند (دلفان بیرانوند و رشید، ۱۴۰۱، ص ۱۳۱). گاهی اوقات تصمیمات حسابداران در شرایطی گرفته می‌شود که فرد در تعارض اعتقادات شخصی و هویت اخلاقی‌اش با خواسته‌های غیر اخلاقی مدیران قرار می‌گیرد، در این شرایط افراد متفاوت، رفتار متفاوتی دارند. بعضی از افراد می‌خواهند از طریق پذیرش خواسته مدیران به اهداف شخصی خود برسند، برخی نیز می‌خواهند خود را از ضررها و پیامدهای ناشی از عدم پذیرش از پیشنهادها و تهدیدهای مدیران در امان نگه دارند، برخی نیز بر اساس باورها و اعتقادات اخلاقی خود عمل کرده و عواقب ناشی از عدم تبعیت و تبانی با مدیر را می‌پذیرند و خواسته‌های مدیران خود را نمی‌پذیرند (موسوی و همکاران، ۱۴۰۳، ص ۱۳۵). طبق تعریف انجمن بازرسان رسمی تقلب آمریکا: عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای در برگیرنده تمام ابزار گوناگونی است که ساخته انسان است و یک فرد با استفاده از آن مزیتی را نسبت به دیگری از طریق توصیه‌های دروغین یا کتمان حقیقت کسب می‌کند و شامل تمام رویدادهای ناگهانی، ترفندها، حيله‌گری‌ها یا مخفی‌کاری‌ها و دیگر راه‌های غیر منصفانه برای فریب دیگران است

(وقفی و همکاران، ۱۴۰۳، ص ۱۴۲). رفتارهای غیراخلاقی حسابربان به اقداماتی اطلاق می‌شود که در تضاد با اصول اخلاقی و حرفه‌ای حسابداری هستند. این رفتارها ممکن است شامل دستکاری داده‌های مالی، ارائه گزارش‌های نادرست، یا پنهان‌سازی اطلاعات مهم باشد. فشارهای مالی، رقابتی، یا حتی فرهنگی سازمان می‌تواند حسابربان را به اتخاذ چنین تصمیماتی سوق دهد. این نوع رفتارها نه تنها به اعتبار حرفه حسابداری آسیب می‌زند، بلکه می‌تواند منجر به عواقب قانونی و مالی جدی برای سازمان‌ها شود. در نهایت، این رفتارها اعتماد عمومی به سیستم مالی و حسابرسی را تضعیف می‌کند (Ardelean, 2013, p.58). نتایج پژوهش محققان نشان داد که سطح رشد اخلاقی و تحمل ابهام حسابداران رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند. علاوه بر این، میزان تحمل ابهام و تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران در موقعیت مدیریت سود دارای یک رابطه معنادار و معکوس با یکدیگرند و همچنین تحمل ابهام به عنوان متغیر میانجی می‌تواند روابط بین سطح رشد اخلاقی و تصمیم‌گیری غیراخلاقی حسابداران در موقعیت مدیریت سود را تحت تأثیر قرار دهد. شواهد نشان دهنده این امر است که هر چقدر سطح رشد اخلاقی حسابداران بالاتر و قدرت تحمل ابهام آنان بیشتر باشد، تصمیم‌گیری اخلاقی بیشتری و تصمیم‌گیری غیراخلاقی کمتری دارند و خواسته‌های غیراخلاقی مدیران را برآورده نخواهند ساخت (موسوی و همکاران، ۱۴۰۳). برای سنجش این متغیر از پرسشنامه هگازی و همکاران (۲۰۲۳) با سؤالاتی همچون: «سود را به اخلاق ترجیح می‌دهم»، «گزارش اطلاعات خلاف واقع است» و «گزارش موفقیت خلاف واقع است» استفاده شده است (Hegazy et al., 2023, p.914).

۲. پیشینه پژوهش

مهتری و همکاران (۱۴۰۳) به بررسی تأثیر خودشکوفایی حسابربان و توانایی مقاومت آنها در برابر فشارهای صاحبکار با در نظر گرفتن تعهد به استقلال و قدرت صاحبکار، در شرایط مذاکره حسابربان-صاحبکار می‌پردازد. یافته‌ها نشان داد که خودشکوفایی حسابربان بر مقاومت حسابربان در برابر فشار صاحبکار تأثیر مثبت دارد و تعهد حسابربان به استقلال یک متغیر میانجی در رابطه بین خودشکوفایی حسابربان و مقاومت حسابربان در برابر فشار صاحبکار است. همچنین، این مطالعه نشان داد که حسابربان دارای تعهد قوی به استقلال هستند. حیدری رنجبر و حسینی نسب (۱۴۰۳) به بررسی تأثیر خودشکوفایی و تعهد به استقلال حسابربان به عنوان دو عامل روان‌شناختی و قدرت صاحبکار به عنوان یک عامل موقعیتی بر مقاومت حسابربان در برابر فشار صاحبکار به عنوان نمادی از قضاوت حرفه‌ای حسابربان می‌پردازد. یافته‌ها نشان می‌دهد که خودشکوفایی و تعهد به استقلال حسابربان و نیز قدرت صاحبکار، تأثیر مثبت و معناداری بر مقاومت حسابربان در برابر فشار صاحبکار دارند. همچنین در رابطه میان خودشکوفایی حسابربان و مقاومت آنها در برابر فشار صاحبکار، تعهد به استقلال حسابربان، نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. فیلسرابی (۱۴۰۲) به بررسی تأثیر جو سازمانی بر کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی پرداخته است. در نهایت نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس. نشان می‌دهد که جو سازمانی بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است و همچنین جو سازمانی نیز بر تصمیمات غیر اخلاقی حسابربان اثرگذار بوده

است و در نهایت جو سازمانی بر عملکرد حسابرسی تأثیر می‌گذارد. ابراهیمی (۱۴۰۱) به بررسی ارزیابی اثرات ابتکار عمل شخصی و استرس شغلی بر مشارکت عاطفی، فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل با نقش میانجی استقلال شغلی پرداخت. نتایج حاکی از تأیید تأثیر ابتکار عمل شخصی و استرس شغلی بر مشارکت عاطفی، فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل با نقش میانجی استقلال شغلی است. طالب الطائی (۱۴۰۱) به بررسی رابطه بین تاب‌آوری فردی، استرس شغلی حسابرسی و فرسودگی شغلی و روش‌های کاهش‌دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی در بین حساب‌برسان عراقی پرداخت. نتایج نشان داد بین تاب‌آوری فردی حساب‌برس و استرس شغلی وی رابطه معناداری وجود ندارد و همچنین بین تاب‌آوری فردی حساب‌برس و فرسودگی شغلی، استفاده از روش‌های کاهش‌دهنده کیفیت حسابرسی او رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. رابطه معنادار و مستقیم بین استرس شغلی و فرسودگی حساب‌برسان و استفاده از روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی است. گوهررستمی (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر استرس شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی عدالت توزیعی پرداخت. نتایج نشان داد استرس شغلی (استرس شغلی ناشی از وظایف بیش‌ازحد و استرس شغلی ناشی از عدم پیشرفت کار) بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد و عدالت توزیعی موجب تضعیف این تأثیر می‌گردد. حاتمی (۱۳۹۹) به بررسی مربی‌گری مدیریتی بر عملکرد شغلی: با میانجی‌گری شفافیت نقش و توانمندسازی روان‌شناختی پرداخت. نتایج نشان داد بین مربی‌گری مدیریتی و رفتار درون‌کودکان، رفتار خلاقانه رابطه معنادار وجود دارد. شفافیت نقش رابطه بین مربی‌گری مدیریتی و رفتار درون‌کودکان و رفتار خلاقانه را میانجی‌گری می‌کند. بین مربی‌گری مدیریتی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. چلبی (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر شفافیت سازمانی، جو سازمانی و استقلال کاری بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شرق تهران بزرگ پرداخت. نتایج نشان داد که شفافیت سازمانی و جو سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی داشته است، اما وجود رابطه معنادار بین استقلال کاری و فرسودگی شغلی تأیید نشد. همچنین بر اساس یافته‌ها، شفافیت اطلاعاتی و مشارکت کارکنان بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معنادار داشته است، محرمانه دانستن بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت و معنادار داشته است، اما بین پاسخگویی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری یافت نشده است. قاسمی (۱۳۹۸) به بررسی رابطه مدیریت دانش، جو سازمانی و عملکرد سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش، جو سازمانی و عملکرد سازمانی (مالی و غیرمالی) رابطه معناداری وجود دارد. زند (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر شفافیت نقش بر عملکرد شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان فاطمی شهر اردبیل) پرداخت. نتایج نشان شفافیت نقش، عملکرد شغلی را با نقش میانجی سلامت سازمانی در جامعه مورد مطالعه پیش‌بینی نمی‌کند، شفافیت هدف عملکرد شغلی را با نقش میانجی سلامت سازمانی در جامعه مورد مطالعه پیش‌بینی نمی‌کند و شفافیت فرآیند عملکرد شغلی را با نقش میانجی سلامت سازمانی در جامعه مورد مطالعه پیش‌بینی نمی‌کند. حسینی و لاری (۱۳۹۴) به بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حساب‌برسان شاغل در مؤسسات حسابرسی در سطح کشور پرداختند. نتایج نشان‌دهنده وجود رابطه بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی است. هگازی و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر جو سازمانی، وضوح نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی محیط کار بر کیفیت و عملکرد حسابرسی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی پیامدهای منفی هم برای

حسابرس و هم برای مؤسسه حسابرسی دارد. در حالی که جو سازمانی خوب با کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیر اخلاقی و عملکرد حسابرسی ارتباط معنادار منفی دارد، وضوح نقش با کیفیت و عملکرد حسابرسی ارتباط مثبت و معناداری دارد و با تصمیمات غیر اخلاقی ارتباط ناچیز دارد. همچنین، قصد ترک شغل با تصمیم غیر اخلاقی، کیفیت حسابرسی و عملکرد ارتباط مثبت و معناداری دارد (Hegazy et al., 2023, p.914). نیوریول و سیرگار^۱ (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر تضاد نقش، ابهام نقش و اضافه بار نقش بر کاهش کیفیت حسابرسی با فرسودگی شغلی به عنوان ناظر (مطالعه موردی واحد کاپ پکن بارو) پرداختند. نتایج نشان داد که تعارض نقش بر کاهش کیفیت حسابرسی اثر مثبت و معنی داری دارد در حالی که ابهام نقش و اضافه بار نقش تأثیر مثبت و معنی داری بر کاهش کیفیت حسابرسی دارد. فرسودگی شغلی قادر به تقویت و تأثیر قابل توجهی بر تعارض نقش بر کاهش کیفیت حسابرسی است، در حالی که فرسودگی شغلی قادر به تقویت نیست و تأثیر قابل توجهی بر ابهام نقش و اضافه بار نقش بر کاهش کیفیت حسابرسی ندارد (Nurul & Siregar, 2023). پایپراکس (۲۰۲۲) پژوهشی را با عنوان «خودشکوفایی حسابرسان و توانایی مقاومت در برابر فشار مشتری: شواهدی از کانادا» انجام دادند. نتایج نشان دهنده رابطه بین خودشکوفایی حسابرسان، تعهد استقلال آن‌ها و مقاومت آن‌ها در برابر فشار مشتری است. این مطالعه با شناسایی نقش واسطه‌ای تعهد استقلال حسابرس در رابطه بین خودشکوفایی حسابرس و مقاومت حسابرس در برابر فشار مشتری به ادبیات کمک می‌کند. این یافته‌ها ممکن است شرکت‌های حسابرسی را تشویق کند تا راه‌هایی برای بهبود خودشکوفایی کارکنان از طریق شرایط کاری بهتر و تعادل بین زندگی کاری بیابند (Papirakis, 2023, p.100468). زاتنا^۲ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر جو اخلاقی و فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی در دفاتر خدمات مالیاتی با میانجیگری مدیریت خدمات راهبردی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که جو اخلاقی بر مدیریت استراتژیک خدمات و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد و فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. نتایج این مطالعه تأثیر مثبت و معنادار جو اخلاقی، سازمانی بر مدیریت خدمات استراتژیک را تقویت می‌کند (Zanta et al, 2022, p.10). سیلوا^۳ (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر فرسودگی عاطفی، رضایت شغلی و ترک شغل بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسی پرداخت. نتایج حاکی از آن است که رضایت شغلی مؤثرترین پیش‌بینی کننده عملکرد فردی و قصد ترک شغل است و به دنبال آن خستگی عاطفی قرار دارد. از نقطه نظر عملی، این نتایج نشان می‌دهد که مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های قصد ترک شغل و عملکرد فردی را می‌توان به خوبی توسط مدیریت شکل داد و تحت تأثیر قرار داد. مدیران مؤسسات حسابرسی با توجه به عملکرد حرفه‌ای می‌توانند از یافته‌های حاصل از این مطالعه برای بهبود حفظ کارکنان در سازمان خود استفاده کنند. درک مدیران از اینکه چه چیزی باعث ایجاد انگیزه در کارکنان می‌شود یا نمی‌تواند باعث ایجاد یک استراتژی مؤثر برای حفظ کارکنان شود (Silva, 2022, p.9). باسا^۴ (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر قصد ترک شغل، منبع کنترل، حق الزحمه حسابرسی، انگیزه کاری بر کیفیت عملکرد شرکت حسابداری شهر میدان پرداخت. نتایج نشان داد که

1. Nurul Natasha & Siregar

2. Zatna

3. Silva

4. Basa

منبع کنترل، حق الزحمه حسابرسی و انگیزه کاری بر کیفیت عملکرد حسابرسان اثر مثبت و معناداری دارد. در این میان، قصد ترک شغل اثر منفی داشته و تأثیر معناداری بر کیفیت عملکرد حسابرسان ندارد (Basa, 2022, p.55). کایانی^۱ و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر کیفیت حسابرسی بر عملکرد شرکت با میانجیگری جو اخلاقی و تعدیل رهبری اخلاقی پرداختند. کیفیت حسابرسی دارای میانجیگری کامل با عملکرد شرکت به عنوان متغیر وابسته و جو اخلاقی به عنوان میانجی است. تعدیل رهبری اخلاقی بی‌اهمیت است، یعنی ارتباط بین کیفیت حسابرسی و جو اخلاقی را افزایش نمی‌دهد. این مقاله با ارائه روابط جدید با ادبیات و مفاهیم مثبت، مفاهیم نظری را در برمی‌گیرد (Kayani et al., 2021, p.1542). شبایل و شبایل^۲ (۲۰۲۰) به بررسی جو سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و ترک شغل پرداختند. نتایج نشان‌دهنده ارتباط مثبت بین جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. در این میان، رفتار شهروندی سازمانی و قصد جابجایی رابطه معکوس دارند. جو سازمانی قوی باید در دانشگاه‌های خصوصی اردن ایجاد شود؛ زیرا رفتار شهروندی سازمانی را بهبود می‌بخشد و پیش‌بینی می‌کند. رفتار شهروندی سازمانی به نوبه خود باعث کاهش تمایل به قصد خرید در بین حسابرسان داخلی خواهد شد (Shabayel & Shabayel, 2020, p.3755). لان و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی جو سازمانی، وضوح نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی پرداختند. نتایج نشان داد بین جو سازمانی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی و ماندگاری همبستگی معناداری مشاهده شد. تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که متغیرهای جمعیت شناختی، جو سازمانی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی دارای قدرت پیش‌بینی برای حفظ شغل هستند. جو سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری با حفظ شغل داشت (Lan et al., 2020, p.12079). آنتا^۳ و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی کاهش رفتار حسابرسی ناکارآمد: تجزیه و تحلیل تعهد سازمانی، عملکرد حسابرسان و قصد ترک شغل پرداختند. نتایج نشان داد که حسابرسانی که رفتار ناکارآمد حسابرسی را بیشتر می‌پذیرند، تمایل به گردش مالی بالاتر، سطح پایین‌تر عملکرد حسابرسان و تعهد سازمانی ضعیف را گزارش می‌کنند. تجزیه و تحلیل بیشتر نشان داد که قصد جابجایی و عملکرد حسابرسان تأثیر تعهد سازمانی بر پذیرش رفتار حسابرسی ناکارآمد را واسطه می‌کند (Anita et al., 2018, p.134).

۳. فرضیه‌های پژوهش

جو سازمانی بر خود شکوفایی حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

جو سازمانی بر تصمیمات غیر اخلاقی تأثیر معناداری دارد.

شفافیت نقش بر خود شکوفایی حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

شفافیت نقش بر تصمیمات غیر اخلاقی تأثیر معناداری دارد.

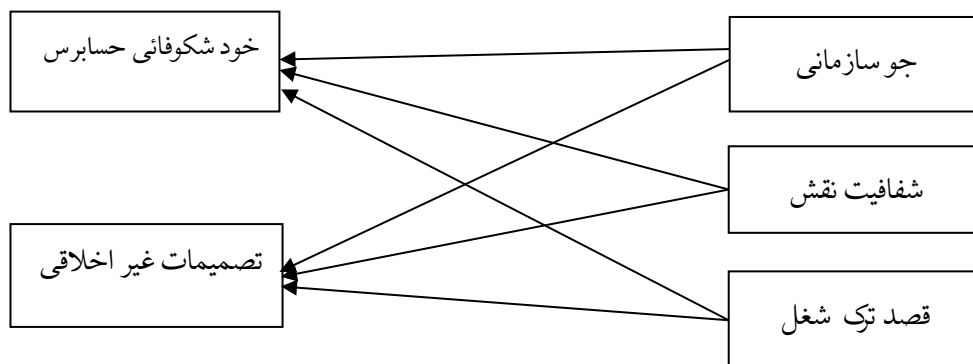
1. Kayani

2. Shbail & Shbail

3. Anita

قصد ترک شغل بر خود شکوفانی حسابرس تأثیر معناداری دارد.

قصد ترک شغل بر تصمیمات غیر اخلاقی تأثیر معناداری دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۴. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوهی گردآوری داده‌ها توصیفی، از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری در این تحقیق حسابرسان مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی سطح شهر مشهد در سال ۱۴۰۳ هستند که تعداد آنان بیش از ۵۰۰ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق غیر تصادفی در دسترس است. برای سنجش متغیرهای جو سازمانی، شفافیت نقش، ترک شغل و تصمیمات غیر اخلاقی از پرسشنامه استاندارد شده هگازی و همکاران (۲۰۲۳) و برای سنجش خود شکوفایی از پرسشنامه استاندارد پایراکیس (۲۰۲۲) استفاده شده است. مقیاس تمام گویه‌های پرسشنامه لیکرت پنج گزینه‌ای از ۱) کاملاً مخالفم تا ۵) کاملاً موافقم بود. برای بررسی مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش از مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار پی‌ال‌اس بهره گرفته شده است. این روش بهترین ابزار برای تحلیل تحقیقاتی است که در آن‌ها روابط بین متغیرها پیچیده، حجم نمونه اندک و توزیع داده‌ها غیر نرمال است (Hair et al., 2021). مدلسازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است. برای بررسی روایی محتوا و صوری ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه در اختیار پنج نفر از متخصصان حوزه حسابداری و حسابرسی قرار گرفت و پس از انجام اصلاحات به تأیید آنان رسید. روایی سازه با تحلیل عاملی تأییدی و روایی همگرا بررسی شد. برای تأیید پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب بهره گرفته شد. ضرایب مربوط به پایایی هر متغیر در جدول (۱) نشان داده شده است. با توجه به اینکه ضرایب پایایی بیشتر از ۰/۷ است، بنابراین پایایی تأیید می‌شود.

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (CR)
تصمیمات غیر اخلاقی	۰/۸۹۷	۰/۹۳۶
جو سازمانی	۰/۹۴۵	۰/۹۵۶
خودشکوفایی حسابرس	۰/۹۴۱	۰/۹۴۳
شفافیت نقش	۰/۹۱۹	۰/۹۴۹
قصد ترک شغل	۰/۸۹۹	۰/۹۳۷

۵. یافته‌های پژوهش

از جامعه آماری که بررسی شد بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان مردان هستند که ۶۷/۴ درصد از جمعیت پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند. درصد زنانی که در پاسخ‌گویی شرکت داشته‌اند نیز ۳۲/۶ درصد بوده است. ۱۲/۲ درصد فوق دیپلم، ۴۴/۸ درصد لیسانس، ۳۹/۸ درصد فوق لیسانس و ۳/۱ درصد دکترا بودند. ۱۳/۳ درصد کمتر از ۲۵ سال، ۳۴/۴ درصد بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۳۹/۳ درصد ۳۶ تا ۴۵ سال و ۱۳ درصد ۴۵ سال و بیشتر سن داشتند. ۷/۶ درصد دارای سابقه خدمت بین ۳ تا ۵ سال، ۲۲/۴ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۴/۴ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۹/۵ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۶/۱ درصد بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. همچنین آمار توصیفی و پاسخ‌های نمونه آماری در جدول (۲) آمده است:

جدول ۲- توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	مینیمم	ماکزیمم	مد	انحراف معیار	واریانس
جو سازمانی	۳/۵۲۷۳	۱/۵	۵	۴/۱۷	۱/۱۳۲۷۸	۱/۲۸۳
شفافیت نقش	۳/۴۳۳۲	۱	۵	۴/۳۳	۱/۲۹۹۹۰	۱/۶۹۰
قصد ترک شغل	۳/۴۴۱۸	۱/۳۳	۵	۴/۳۳	۱/۲۰۰۳۲	۱/۴۴۱
تصمیمات غیر اخلاقی	۳/۳۲۹۰	۱	۵	۴/۶۷	۱/۱۴۹۷۸	۱/۳۲۲
خود شکوفایی حسابرس	۴/۰۰۸۱	۲/۵۶	۵	۳/۷۴	۰/۵۵۰۸۵	۰/۳۰۳

در مدل اندازه‌گیری برازش یافته (شکل ۲)، بار عاملی تمامی گویه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار و بیشتر از ۰/۴ نیز است. بنابراین هیچ کدام از گویه‌های پرسش‌نامه حذف نشد و در نهایت، ۴۱ گویه از پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از آنجا که بار عاملی همه گویه‌ها مناسب هستند، همچنین دو شاخص AVE و CR سازه‌های مورد بررسی نیز در محدوده مطلوب قرار دارند، بنابراین اعتبار گویه‌ها مطلوب است. حداقل AVE معادل ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرایی کافی است، به این معنی که یک متغیر مکنون می‌تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی شاخص‌هایش را تبیین کند. مقادیر AVE سازه‌های مدل در جدول ۳ درج شده است. با

کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند، اعتبار همگرایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌گردد.

جدول ۳- نتایج متوسط واریانس استخراج شده

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده
تصمیمات غیر اخلاقی	۰/۸۲۹
جو سازمانی	۰/۷۸۵
خودشکوفایی حسابرس	۰/۵۰۷
شفافیت نقش	۰/۸۶۰
قصد ترک شغل	۰/۸۳۳

همچنین معیار فورنل و لارکر ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با شاخص‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین شاخص‌های خودش داشته باشد. از نظر آماری AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد یا می‌توان برای این آزمون، جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون مقایسه شود که باید جذر AVE برای هر متغیر مکنون از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر باشد. اعداد روی قطر اصلی، جذر AVE برای هر سازه را نشان می‌دهند.

جدول ۴- روایی واگرا (تشخیصی) به روش فورنل و لارکر

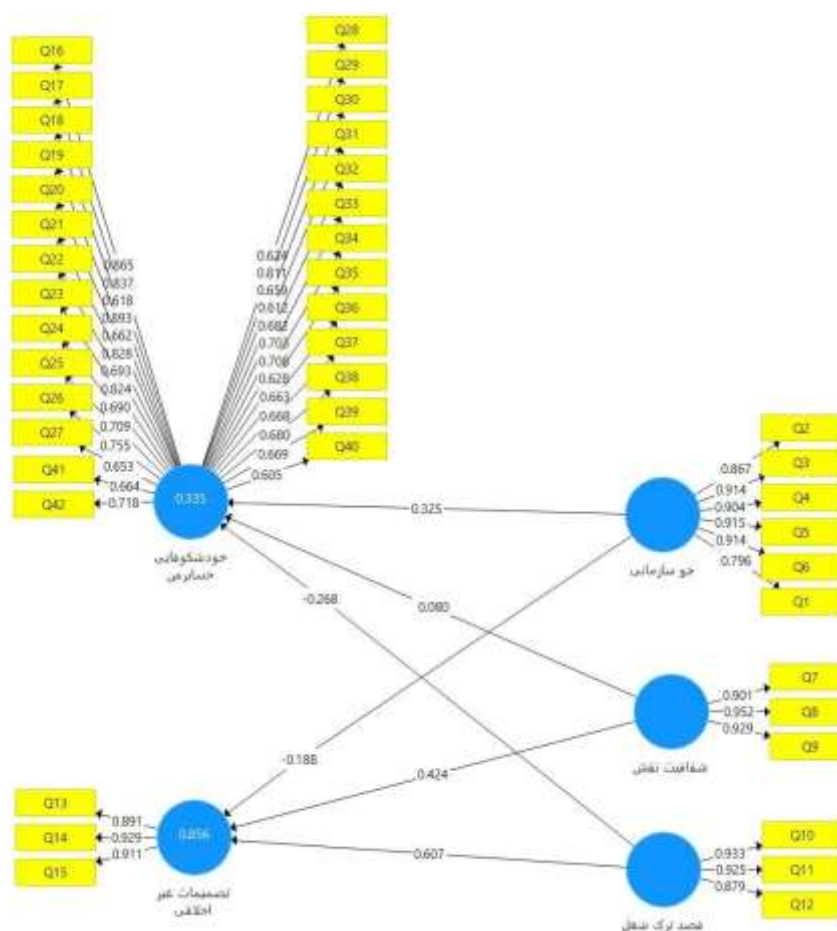
قصد ترک شغل	شفافیت نقش	خودشکوفایی حسابرس	جو سازمانی	تصمیمات غیر اخلاقی	
تصمیمات غیر اخلاقی	۰/۹۱۱				
جو سازمانی	۰/۷۷۶	۰/۸۸۶			
خودشکوفایی حسابرس	۰/۰۹۰	۰/۱۳۹	۰/۷۱۲		
شفافیت نقش	۰/۸۸۱	۰/۸۶۱	۰/۰۵۹	۰/۹۲۸	
قصد ترک شغل	۰/۹۰۷	۰/۸۲۲	۰/۰۸۹	۰/۸۷۸	۰/۹۱۳

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، در بررسی تمام متغیرها جذر AVE هر متغیر از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر است و می‌توان گفت روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

۶. آزمون مدل مفهومی

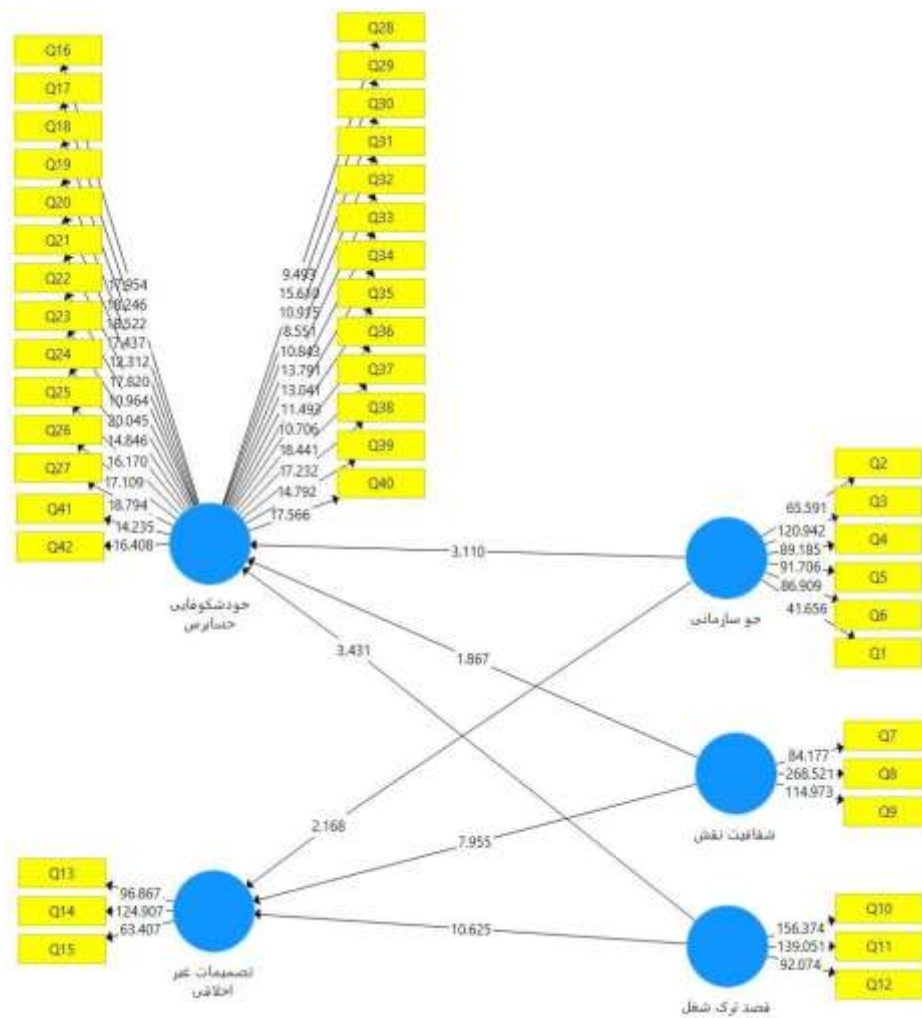
مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش، با کمک نرم‌افزار smart-pls و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون و بررسی قرار

گرفت. شکل ۲ ضرایب مسیر ساختاری را نشان داده است که بیانگر مقدار تأثیر هر متغیر بر متغیر دیگر است. منظور از ضرایب مسیر همان بتای استاندارد شده در رگرسیون خطی است. این مقدار از نظر بزرگی نشان‌دهنده قدرت رابطه است که با برقرار شدن روابط غیرمستقیم از میزان بزرگی یک ضریب بتا کاسته می‌شود. مستطیل‌های زرد رنگ گویه‌های پرسشنامه هستند. اعدادی هم که در مسیر آن‌هاست، بارهای عاملی هستند. اعداد داخل بیضی شاخص ضریب تعیین یا (R^2) است. این ضریب بررسی می‌کند که چند درصد از واریانس یک متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌گردد. هر چه این مقدار بیشتر باشد، ضریب تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته بیشتر است و با توجه به شکل شماره (۲) می‌توان بیان کرد، میزان تبیین متغیرهای درون زای تصمیمات غیر اخلاقی و خودشکوفایی حسابرس به ترتیب $0/۸۵۶$ ، و $0/۳۳۵$ برآورد شده است که هر سه به میزان قابل توجه توسط متغیرهای برون زای مدل مفهومی پیش بینی شده‌اند.



شکل ۲- ضرایب مسیر ساختاری

مطابق با شکل (۳)، مدل پژوهش در حالت قدر مطلق ضرایب معناداری t نشان داده شده است. با توجه به درصد خطای محقق که معمولاً به صورت پیش فرض $0/05$ در نظر گرفته می‌شود، معناداری اثرگذاری سنجیده می‌شود. در این مرحله چنانچه قدر مطلق مقدار آماره t بالاتر از $1/96$ باشد نشان‌دهنده معنادار بودن اثرگذاری مورد سنجش است، در غیر صورت اثرگذاری به قدری کم بوده که می‌توان گفت قابل چشم‌پوشی بوده و معنادار در نظر گرفته نمی‌شود.



شکل ۳- معناداری ضرایب مسیر (آماره‌ی t)

برای تعیین برازش مدل از سه شاخص مقادیر اشتراکی، ضریب تعیین و GOF استفاده می‌شود. اگر مقادیر اشتراکی مثبت باشد، مدل از کیفیت لازم برخوردار است. ضریب تعیین بیانگر درصد تغییرات متغیر وابسته توسط مستقل می‌باشد. اعداد ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف مدنظر قرار می‌گیرد. جدول ۵ شاخص‌های برازندگی مناسبی را نشان می‌دهند.

جدول ۵- مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین

متغیر	شاخص اشتراک	ضریب تعیین	ارزیابی
تصمیمات غیر اخلاقی	۰/۶۱۹	۰/۸۵۶	قابل توجه
جو سازمانی	۰/۶۹۳	--	--
خودشکوفایی حسابرسان	۰/۳۴۵	۰/۳۳۵	متوسط
شفافیت نقش	۰/۶۷۷	--	--
قصد ترک شغل	۰/۶۲۵	--	--

برازش کلی با معیار GOF در نظر گرفته می‌شود برای محاسبه باید از متوسط حسابی مقادیر اشتراکی و ضرایب تعیین میانگین هندسی بگیریم. متوسط مقادیر اشتراکی ۰/۲۰۲ و متوسط مقادیر ضریب تعیین ۰/۵۵۰ محاسبه شده است. بنابراین:

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} \quad (\text{رابطه ی ۱})$$

$$GOF = \sqrt{0/591 \times 0/595} = 0/593$$

مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان ضعیف، متوسط و قوی برای GOF توصیف می‌شود. GOF در بازه قوی قرار دارد، لذا مدل برازش کلی مناسبی دارد. جدول ۶ خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها را نشان داده است.

جدول ۶- خلاصه نتایج فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه‌ها	ضریب مسیر	آماره تی	سطح اطمینان	نتایج
۱	جو سازمانی ← خود شکوفایی حسابرس	۰/۳۲۵	۳/۱۱	%۹۵	تأیید
۲	جو سازمانی ← تصمیمات غیر اخلاقی	-۰/۱۸۸	۲/۱۶۸	%۹۵	تأیید
۳	شفافیت نقش ← خود شکوفایی حسابرس	۰/۰۸۰	۱/۸۶۷	%۹۵	عدم تأیید
۴	شفافیت نقش ← تصمیمات غیر اخلاقی	۰/۴۲۴	۷/۹۵۵	%۹۵	تأیید
۵	قصد ترک شغل ← خود شکوفایی حسابرس	-۰/۲۶۸	۳/۴۳۱	%۹۵	تأیید
۶	قصد ترک شغل ← تصمیمات غیر اخلاقی	۰/۶۰۷	۱۰/۶۲۵	%۹۵	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول: جو سازمانی بر خود شکوفایی حسابرس تأثیر معناداری دارد.

جو سازمانی به محیط، فرهنگ، و شرایط حاکم بر یک سازمان اشاره دارد که بر رفتار و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. این مفهوم شامل تمام جنبه‌های محیط کاری است، از جمله روابط میان کارکنان، سبک‌های مدیریتی، ارزش‌های سازمانی و سیاست‌های حاکم بر تعاملات داخلی. جو سازمانی بر نحوه نگرش افراد به کار، تعاملات اجتماعی و تصمیم‌گیری آن‌ها تأثیر می‌گذارد. از طرفی، خودشکوفایی به معنای تحقق کامل پتانسیل‌ها و استعدادهای درونی فرد است. به طوری که حسابرسان پس از برآورده شدن نیازهای اساسی، به دنبال رشد شخصی، خلاقیت و تحقق بالاترین ظرفیت‌های ذهنی و روانی خود هستند. در همین راستا، اگر جو سازمانی مؤسسات حسابداری مثبت باشد، کارکنان از حمایت و انگیزش بالایی برخوردارند، احساس امنیت شغلی دارند و فضایی مناسب برای رشد و پیشرفت حرفه‌ای ایجاد می‌شود و پتانسیل‌ها و استعدادهای درونی حسابرسان شکوفا می‌شود. لذا می‌توان گفت جو سازمانی مثبت به خودشکوفایی و بهبود عملکرد کارکنان، از جمله حسابداران، کمک می‌کند، در حالی که جو منفی می‌تواند باعث بی‌انگیزگی و کاهش تعهد حرفه‌ای شود. اولین هدف این پژوهش بررسی تأثیر ظرفیت جو سازمانی بر خود شکوفایی حسابرس در مؤسسات حسابداری مشهد بوده است. بر اساس نتایج حاصل از فصل چهارم مقدار آماره‌ی t در این مسیر ۳/۱ گزارش شد که مؤید معنادار بودن این تأثیر است. این نتیجه همراستا با نتایج پژوهش‌های شبایل و شبایل (۲۰۲۰) و زاتا و همکاران (۲۰۲۲) بوده است.

فرضیه دوم: جو سازمانی بر تصمیمات غیراخلاقی تأثیر معناداری دارد.

جو سازمانی به تمام محیط داخلی سازمان اشاره دارد و شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست که به وسیله اعضای سازمان مشاهده می‌شود. جو سازمانی، فضای پیرامونی انسان است که در آن کارکنان یک سازمان به کار خود می‌پردازند، به طوری که فضای سازمانی می‌تواند بر انگیزش کارکرد و خشنودی شغل اثر می‌گذارد. رابطه بین جو سازمانی و تصمیم‌های غیراخلاقی حساب‌برسان به تأثیر جو اخلاقی سازمان بر رفتارها و تصمیم‌گیری‌های حساب‌برسان اشاره دارد. به طور کلی، جو اخلاقی سازمان، محیطی است که در آن کارکنان از نظر اخلاقی و حرفه‌ای هدایت می‌شوند. وقتی جو اخلاقی مؤسسات حساب‌برسی، به‌درستی تنظیم شده باشد و ارزش‌های اخلاقی سازمان تقویت شوند، حساب‌برسان تمایل کمتری به اتخاذ تصمیم‌های غیراخلاقی دارند. این محیط اخلاقی باعث افزایش تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان و کاهش تمایل آن‌ها به رفتارهای غیراخلاقی مانند دستکاری گزارش‌های مالی یا نادیده گرفتن مشکلات مالی می‌شود. برعکس، در سازمان‌هایی که جو اخلاقی ضعیفی دارند، احتمال بیشتری وجود دارد که حساب‌برسان به دلیل فشارهای محیطی یا تضادهای اخلاقی، تصمیم‌های غیراخلاقی اتخاذ کنند. در این شرایط، استقلال حرفه‌ای حساب‌برسان ممکن است به خطر بیفتد و آن‌ها برای حفظ منافع سازمان، اخلاقیات را نادیده بگیرند. لذا مطالب فوق، نشان‌دهنده اهمیت مدیریت اخلاقی در سازمان‌ها و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری‌های حساب‌برسان است. دومین هدف پژوهش نیز بررسی تأثیر جو سازمانی بر تصمیمات غیراخلاقی حساب‌برس در مؤسسات حساب‌برسی مشهد بوده است. بر اساس نتایج، آماره‌ی t این مسیر ۲/۱۶۸ گزارش شد که نشان‌دهنده‌ی معنادار بودن این تأثیر است و فرضیه دوم تأیید می‌شود. این نتیجه همراستا با نتایج پژوهش‌های فیلسرایبی (۱۴۰۲)، هگازی و همکاران (۲۰۲۳) و کایانی و همکاران (۲۰۲۱) است.

فرضیه سوم: شفافیت نقش بر خود شکوفائی حساب‌برس تأثیر معناداری دارد.

شفافیت نقش به معنای وضوح در وظایف، مسئولیت‌ها و انتظارات از حساب‌برس است. این شفافیت به حساب‌برسان کمک می‌کند تا بهتر بفهمند که چه انتظاراتی از آن‌ها وجود دارد و چگونه می‌توانند به بهترین نحو به این انتظارات پاسخ دهند. از طرفی، خودشکوفایی به معنای دستیابی به پتانسیل‌های کامل فرد است. در حرفه حساب‌برسی، این به معنای ارتقای مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های حرفه‌ای است که به حساب‌برس کمک می‌کند تا در کار خود موفق‌تر باشند. حساب‌برسانی که در نقش خود شفافیت دارند، می‌توانند به راحتی به شناسایی نقاط قوت و ضعف خود بپردازند و در نتیجه برای بهبود خود برنامه ریزی کنند. به علاوه، شفافیت می‌تواند به حساب‌برسان کمک کند تا درک بهتری از نیازها و انتظارات خود داشته باشند و این امر به آن‌ها امکان می‌دهد تا به طور مؤثرتری در جهت خودشکوفایی گام بردارند. همچنین، وقتی حساب‌برسان به شفافیت در نقش خود برسند، قادر خواهند بود به راحتی بازخورد دریافت کنند و در نتیجه بهبود مستمر را تجربه کنند. سومین هدف پژوهش بررسی تأثیر شفافیت نقش بر خود شکوفائی حساب‌برس در مؤسسات حساب‌برسی مشهد بوده است. بر اساس نتایج، آماره‌ی t این مسیر ۱/۸۶۷ گزارش شد که مؤید غیرمعنادار بودن این تأثیر است. در توجیه رد شدن این فرضیه می‌توان بیان داشت که شفافیت نقش حساب‌برسان نتوانسته است موجب شود چه انتظاراتی از آن‌ها می‌رود و حساب‌برسان قادر نبوده‌اند که به بهترین نحو به انتظارات مدیران پاسخ دهند. حتی ممکن است عوامل دیگری

وجود داشته باشد که مانع از ارتقای مهارت‌های حساب‌برسان شده باشد و آن‌ها نتوانسته‌اند نقاط ضعف و قوت خود را بشناسند. عواملی که مانع از خودشکوفایی حساب‌برسان می‌شوند شامل حجم کاری بالا و استرس ناشی از فشارهای زمانی، کمبود فرصت‌های یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید، نبود حمایت‌های سازمانی و مدیریتی کافی، محدودیت‌های ساختاری و بوروکراتیک در محیط کار، فقدان توازن بین کار و زندگی شخصی، نبود سیستم‌های پاداش‌دهی منصفانه و انگیزشی، و نبود چالش‌های حرفه‌ای مناسب برای رشد و پیشرفت فردی است. این عوامل می‌توانند موجب کاهش انگیزه و رضایت شغلی حساب‌برسان شده و از تحقق خودشکوفایی آن‌ها جلوگیری کنند. این نتیجه همراستا با نتایج پژوهش‌های حاتمی (۱۳۹۹) و نیوریول و سیرگار (۲۰۲۳) بوده است.

فرضیه چهارم: شفافیت نقش بر تصمیمات غیر اخلاقی حساب‌برس تأثیر معناداری دارد.

شفافیت نقش شامل اطلاعات دقیق درباره الزامات قانونی، استانداردهای حرفه‌ای و انتظارات مشتریان می‌شود. شفافیت نقش می‌تواند به کاهش ابهام در تصمیم‌گیری‌های حساب‌برسان کمک کند و به آن‌ها امکان می‌دهد تا به طور موثرتری به وظایف خود عمل کنند. تصمیمات غیر اخلاقی به اقداماتی گفته می‌شود که با اصول اخلاقی و حرفه‌ای مغایرت دارند و می‌تواند شامل تقلب، عدم افشای اطلاعات مهم یا فشار به حساب‌برسان برای تغییر نتایج گزارش‌ها باشد. شفافیت در نقش می‌تواند ابهام را کاهش دهد و به حساب‌برسان کمک کند تا درک بهتری از مسئولیت‌های خود داشته باشند. این امر می‌تواند به جلوگیری از تصمیمات غیر اخلاقی کمک کند. زمانی که نقش حساب‌برسان به طور شفاف تعریف شده باشد، آن‌ها احساس مسئولیت بیشتری در قبال تصمیمات خود خواهند داشت و احتمال اتخاذ تصمیمات غیر اخلاقی کاهش می‌یابد. شفافیت در نقش می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ اخلاقی در سازمان کمک کند که در آن حساب‌برسان به رفتارهای اخلاقی تشویق شوند. چهارمین هدف پژوهش بررسی تأثیر شفافیت نقش بر تصمیمات غیر اخلاقی حساب‌برس در مؤسسات حساب‌رسی مشهد بوده است. بر اساس نتایج، آماره‌ی تی این مسیر ۷/۹۵۵ گزارش شد که مؤید معنادار بودن این تأثیر است. این نتیجه همراستا با نتایج پژوهش‌های زند (۱۳۹۴) و هگاز و همکاران (۲۰۲۳) بوده است.

فرضیه پنجم: قصد ترک شغل بر خود شکوفایی حساب‌برس تأثیر معناداری دارد.

قصد ترک شغل به تمایل فرد برای ترک شغل فعلی خود اشاره دارد. وقتی حساب‌برسان به ترک شغل فکر می‌کنند، ممکن است انگیزه و اشتیاق آن‌ها برای یادگیری، پیشرفت و رشد کاهش یابد که این موضوع می‌تواند منجر به کاهش خودشکوفایی شود. تمایل به ترک شغل می‌تواند به احساس فرسودگی و بی تفاوتی نسبت به کار منجر شود که مانع از شکوفایی حساب‌برسان می‌گردد. قصد ترک شغل می‌تواند به احساس عدم موفقیت و ناکامی در حساب‌برسان منجر شود که این احساس می‌تواند بر روند خودشکوفایی تأثیر منفی بگذارد. همچنین حساب‌برسی که به ترک شغل خود فکر می‌کند احتمالاً از شرایط کاری خود راضی نیست، یا ارزش‌ها و اهداف فرد با محیط کارش همخوانی ندارد، ولی این موضوع می‌تواند باعث کاهش ارتباطات حرفه‌ای و شبکه‌سازی منجر شود و در نهایت مانعی در برابر شکوفایی شغلی حساب‌برسان پدید می‌آید. پنجمین هدف پژوهش بررسی تأثیر قصد ترک شغل بر خود شکوفایی حساب‌برس در مؤسسات حساب‌رسی مشهد بوده است. بر اساس نتایج، آماره‌ی تی این مسیر ۳/۴۳۱ گزارش شد که مؤید معنادار بودن این تأثیر است. این نتیجه همراستا با نتایج پژوهش‌های پاپیراکیس (۲۰۲۳)، سیلوا (۲۰۲۲)، یاسا (۲۰۲۲) و آنیتا و همکاران (۲۰۱۸) بوده است.

فرضیه‌ی ششم: قصد ترک شغل بر تصمیمات غیراخلاقی حسابرس تأثیر معناداری دارد.

ترک شغل حسابرسان ممکن است به دلیل نارضایتی شغلی شکل بگیرد و در نهایت این امر منجر به اتخاذ تصمیمات غیر اخلاقی در حسابرسان می‌شود. همچنین، حسابرسانی که قصد ترک شغل دارند، ممکن است احساس کنند که دیگر نیازی به رعایت استانداردهای اخلاقی ندارند؛ زیرا به زودی از سازمان خارج خواهند شد. برخی از حسابرسان ممکن است به دلیل فشارهای مالی ناشی از ترک شغل، به تصمیمات غیر اخلاقی دست بزنند. این فشار می‌تواند شامل نیاز به تأمین هزینه‌های زندگی و جست و جوی شغل جدید باشد و حسابرسان ممکن است تصمیمات غیر اخلاقی را به عنوان راهی برای جبران فشارهای وارد شده توجیه کنند. ششمین هدف پژوهش بررسی تأثیر قصد ترک شغل بر تصمیمات غیراخلاقی حسابرس در مؤسسات حسابرسی مشهد بوده است. بر اساس نتایج، آماره‌ی تی این مسیر ۱۰/۶۲۵ گزارش شد که مؤید معنادار بودن این تأثیر است. این نتیجه همراستا با نتایج پژوهش‌های هگازی و همکاران (۲۰۲۳)، آیتا و همکاران (۲۰۱۸) و پاپیراکیس (۲۰۲۲) بوده است.

پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به تأیید فرضیه‌ی اول (جو سازمانی بر خود شکوفائی حسابرس) پیشنهاد می‌شود مدیران مؤسسات حسابرسی، کانال‌های ارتباطی باز و شفافی که کارکنان بتوانند نظرات و پیشنهاد‌های خود را به راحتی بیان کنند ایجاد نمایند. مدیران باید بازخوردهای منظمی را به کارکنان ارائه دهند تا برای کمک به بهبود عملکرد و شفاف سازی انتظارات اقدام نمایند. همچنین، ارائه دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های مهارتی برای ارتقای توانمندی حسابرسان توصیه می‌شود. ایجاد برنامه‌های مشاوره و هدایت‌گری برای کمک به حسابرسان در مسیر شغلی شان پیشنهاد می‌شود. ارائه گزینه‌های کاری منعطف که به حسابرسان اجازه دهد تا تعادل بهتری بین کار و زندگی برقرار کنند توصیه می‌گردد. برنامه‌های حمایتی برای سلامت روان و رفاه حسابرسان مانند مشاوره‌های روان‌شناختی از جمله پیشنهادات در این زمینه است. طراحی محیط کار به گونه‌ای که راحت و الهام بخش باشد، با فضاهای مشترک برای همکاری و تعامل در شکوفایی کارکنان نقش اساسی دارد. مدیران باید اطمینان یابند که حسابرسان ابزارها و منابع لازم را برای انجام کار خود در دسترس دارند. در نهایت پیشنهاد می‌شود مدیران مؤسسات حسابرسی، جوی را در سازمان پدید آورند که حسابرسان بتوانند ایده‌های خود را بدون ترس از انتقاد بیان کنند، در این راستا تشویق و پشتیبانی از پروژه‌ها و ابتکارات خلاقانه توصیه می‌شود.

با توجه به تأیید فرضیه‌ی دوم (جو سازمانی بر تصمیمات غیر اخلاقی) پیشنهاد می‌شود مدیران مؤسسات حسابرسی ارزش‌ها و اصول اخلاقی که همه کارکنان به آن‌ها پایبند باشند، تعریف و ترویج کنند. برگزاری دوره‌های آموزشی منظم در زمینه اخلاق حرفه‌ای و تصمیم‌گیری اخلاقی برای حسابرسان باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. مدیران باید فشارهای مالی که ممکن است حسابرسان را به سمت تصمیمات غیر اخلاقی سوق دهد، شناسایی کنند و در جهت کاهش این فشارها اقدام نمایند. مدیران باید در جهت ایجاد سیستم‌های نظارتی برای پایش رفتارهای حسابرسان و شناسایی موارد غیر اخلاقی به طور پیشگیرانه گام بردارند. ارزیابی مستمر عملکرد حسابرسان با تأکید بر معیارهای اخلاقی و حرفه‌ای از جمله توصیه‌های در این راستاست. مدیران باید فضایی را ایجاد کنند که حسابرسان احساس

کنند می‌توانند در مواقع دشوار از حمایت مدیریت برخوردار شوند. ایجاد سیستم‌های پاسخگویی که در آن تخلفات اخلاقی به‌طور جدی پیگیری و برخورد شود می‌تواند در زمینه ایجاد جو سازمانی مطلوب برای جلوگیری از تصمیمات غیر اخلاقی می‌تواند مؤثر باشد. همچنین فعالیت‌هایی که حس تعلق و همکاری را در کارکنان تقویت کند، مانند رویدادهای اجتماعی و تیم سازی توصیه می‌گردد. مدیران مؤسسات حسابرسی باید سیستم‌های تشویقی را برای انگیزه بخشی به حسابرسان راه‌اندازی کنند.

با توجه به عدم تأیید فرضیه‌ی سوم (شفافیت نقش بر خودشکوفایی حسابرس) پیشنهاد می‌شود هر نقش در مؤسسات حسابرسی به‌طور دقیق و واضح مستند شود تا تمام اعضای تیم از وظایف و انتظارات آگاه باشند. همچنین باید نقشه‌گذاری‌های شغلی که مسیر پیشرفت و توسعه فردی را برای حسابرسان نشان دهد، ایجاد شود. مدیران باید جلسات توجیهی را برای حسابرسان جدید برگزار کنند تا آن‌ها با وظایف و انتظاراتشان آشنا شوند. همچنین باید جلسات دوره‌ای برای بازنگری نقش‌ها و مسئولیت‌ها و به‌روزرسانی آن‌ها بر اساس تغییرات سازمانی برگزار شود. مدیران باید فرهنگ ارتباطی باز را برای برقراری ارتباطات آزاد و شفاف بین حسابرسان و مدیریت برقرار کنند. ایجاد سیستم مشاوره یا راهنمایی که حسابرسان بتوانند در مورد چالش‌های خود با افراد با تجربه مشورت کنند از جمله توصیه‌های مؤثر دیگر است. بدین ترتیب با ایجاد شفافیت نقش در سازمان، حسابرسان می‌توانند این امکان را داشته باشند تا به‌طور مؤثری در مسیر خودشکوفایی حرکت کنند.

با توجه به تأیید فرضیه‌ی چهارم (شفافیت نقش بر تصمیمات غیر اخلاقی) پیشنهاد می‌شود مدیران مؤسسات حسابرسی از اینکه فرایندها و سیاست‌ها به‌طور واضح و شفاف مستند شده‌اند و در دسترس همه کارکنان قرار گرفته است، اطمینان حاصل کنند. همچنین، ایجاد سیستم‌های گزارش دهی که در آن حسابرسان بتوانند مشکلات و نگرانی‌های اخلاقی خود را بدون ترس از عواقب آن بیان کنند، توصیه می‌شود. توصیه می‌شود مدیران کانال‌های امن و ناشناس را برای گزارش دهی رفتارهای غیر اخلاقی فراهم کنند. همچنین تضمین حمایت از افرادی که رفتارهای غیر اخلاقی را گزارش می‌کنند، نیز اهمیت دارد. تشویق به شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و فرایندها و ایجاد نظامی که حسابرسان را ملزم به پاسخگویی در برابر تصمیمات خود می‌کند، نیز پیشنهاد می‌شود. مدیران باید نقش‌های حسابرسان را به‌طور دقیق تعریف کنند و از آن‌ها بخواهند در برابر تصمیمات خود پاسخگو باشند؛ زیرا عواقب جدی در پی دارند. همچنین ایجاد سازوکارهایی برای گزارش دهی تخلفات و ناهنجاری‌ها می‌تواند به افزایش شفافیت و اعتماد عمومی کمک کند. مدیران باید شرح وظایف حسابرسان را به‌طور منظم، بازبینی و بروزرسانی کنند تا با تغییرات سازمانی و نیازهای جدید هماهنگ باشد. تعیین اهداف قابل اندازه‌گیری و واضح برای هر نقش می‌تواند به شفافیت در انتظارات و ارزیابی عملکرد کمک کند.

با توجه به تأیید فرضیه‌ی پنجم (قصد ترک شغل بر خودشکوفایی حسابرس) پیشنهاد می‌شود مدیران به ایجاد برنامه‌های شغلی و مسیرهای پیشرفت به افزایش تعهد کارکنان و شکوفایی آن‌ها کمک کنند. مدیران باید به‌طور فعال به نظرات و نگرانی‌های حسابرسان گوش دهند و به آن‌ها پاسخ دهند. تشویق به همکاری و تیم‌سازی می‌تواند به بهبود روابط کاری و افزایش رضایت حسابرسان و در نهایت شکوفایی آن‌ها کمک کند. مدیران باید به کارکنان بها دهند، فرهنگ تغییر را در مؤسسه تقویت کنند، به احساسات کارکنان توجه کنند و شرایط آن‌ها را درک کنند. پس از استخدام حسابرسان مدیران باید سرمایه‌گذاری‌های لازم را برای ارتقای شکوفایی شغلی



انجام دهند. برای این کار توصیه می‌شود مدیران ابتدا نیازهای زیستی و امنیت شغلی حسابرسان را برآورده کنند. جبران خدمت کارکنان باید متناسب با وضعیت اقتصادی جامعه باشد. کارکنان باید از درآمد کافی برای رفع نیازهای خود برخوردار باشند تا بتوانند فراتر از مسائل مادی و زیستی بندیشند. هنگامی که حسابرسان توانایی رفع نیازهای روزمره خود و خانواده خود را نداشته باشند، تمایلی نیز به ترک شغل خود نخواهند داشت و به سطح بالاتر از نیازها مانند شکوفایی در شغل می‌اندیشند.

با توجه به تأیید فرضیه‌ی ششم (قصد ترک شغل بر تصمیمات غیر اخلاقی) پیشنهاد می‌شود مدیران از عملکرد برجسته کارکنان تقدیر و آن‌ها را تشویق کنند تا بدین وسیله آن‌ها انگیزه پیدا کنند و شغلشان را ترک نکنند. ایجاد سیستم پاداش منصفانه و شفاف نیز می‌تواند در این راستا مؤثر واقع شود. همچنین، حمایت از نیازهای شخصی و خانوادگی حسابرسان می‌تواند به کاهش ترک شغل و کاهش تصمیمات غیر اخلاقی کمک کند. ارائه ساعات کاری منعطف که بتواند به بهبود تعادل بین کار و زندگی حسابرسان کمک کند. ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و حمایت‌کننده نیز توصیه می‌گردد. همچنین توصیه می‌گردد که مدیران مؤسسات حسابرسی نیازها و انتظارات حسابرسان را بشناسند و برای برآورده کردن آن‌ها تلاش کنند. مدیران باید فشارهای مالی و غیرمالی تحمیل شده به حسابرسان را کاهش دهند تا آن‌ها برای برطرف کردن این فشارها اخلاق را زیر پا نگذارند.

منابع

- ابراهیمی، فهیمه، ساریخانی، مهدی. (۱۴۰۲). «بررسی تأثیر تعارض نقش و ابهام نقش بر سکوت حسابرسان داخلی با در نظر گرفتن متغیر میانجی تعهد استقلال». پیشرفت‌های حسابداری، ۱۵(۱): ۳۱-۶۲.
- ابراهیمی، محمد. (۱۴۰۱). «ارزیابی اثرات ابتکار عمل شخصی و استرس شغلی بر مشارکت عاطفی، فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل با نقش میانجی استقلال شغلی (مورد مطالعه: اداره کل ثبت احوال خراسان جنوبی)». [پایان نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه پیام نور استان یزد].
- ثناگو، اکرم؛ تقوی، احمد؛ بهنام‌پور، ناصر؛ بیکی، فریبا. (۱۳۹۵). «بررسی وضعیت خودشکوفایی با برخی از عوامل جمعیت‌شناختی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان در سال ۱۳۹۴». پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۸(۱): ۲۸-۲۲.
- چلبی، مصطفی. (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر شفافیت سازمانی، جو سازمانی و استقلال کاری بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شرق تهران بزرگ». [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خاتم]، تهران.
- حاتمی، روح‌الله. (۱۳۹۹). «تأثیر مربیگری مدیریتی بر عملکرد شغلی: با میانجی‌گری شفافیت نقش و توانمندسازی روانشناختی». [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان مرکزی].
- حسینی، زهرا، لاری، محمود. (۱۳۹۴). «بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان». حسابداری سلامت، ۱۴(۱)، ۵۷-۸۰.
- حیدری، رنجبر، امیرحسین، حسینی نسب، حجت. (۱۴۰۳). «بررسی تأثیر خودشکوفایی و تعهد به استقلال حسابرسان و قدرت صاحب‌کار بر مقاومت حسابرسان در برابر فشار صاحب‌کار». مجله دانش حسابداری، ۱۶(۲): ۶۷-۹۸.
- دلفان‌بیرانوند، آرزو، رشید، خسرو. (۱۴۰۱). «ساخت، اعتباریابی، رواسازی و هنجاریابی مقیاس‌های سود و زیان به عنوان عاملی برای تبیین چرایی انجام دادن و ندادن رفتارهای اخلاقی در موقعیت‌های گوناگون زندگی». تأملات اخلاقی، ۳(۳): ۱۴۹-۱۱۵.
- زند، وحید. (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر شفافیت نقش بر عملکرد شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان فاطمی شهر اردبیل)». [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی].
- طالب‌الطائی، منتظر، محمدعلی. (۱۴۰۱). «بررسی رابطه بین تاب‌آوری فردی، استرس شغلی حسابرسی و فرسودگی شغلی و روش‌های کاهش دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی در بین حسابرسان عراقی». [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد].
- عموزاد مهدیرجی، شهرام؛ تاری وردی، یداله؛ رجبی، روح‌الله. (۱۴۰۲). «بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی». بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۳۰(۱): ۷۹-۵۵.
- فیل‌سرائی، مهدی. (۱۴۰۲). «بررسی تأثیر جو سازمانی بر کیفیت حسابرسی، تصمیم‌های غیر اخلاقی و عملکرد حسابرسی». پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، ۳(۳): ۴۳-۶۸.
- قاسمی، حسن. (۱۳۹۸). «بررسی رابطه مدیریت دانش، جو سازمانی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی شرکت پالایش گاز پارسین)». [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت]، صفادشت.

گنجی، کیانوش، عرب مازار یزدی، محمد، هشی، عباس، اثنی عشری، حمیده. (۱۴۰۰). «شناسایی و مفهوم‌پردازی عوامل موثر بر تمایل خروج حساب‌رسان از حرفه حسابرسی». پیشرفت‌های حسابداری، ۱۳(۲): ۲۶۹-۳۰۹.

گوهررستمی، سمیرا. (۱۴۰۱). «بررسی تأثیر استرس شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان بادر نظر گرفتن نقش میانجی عدالت توزیعی مورد مطالعه: شهرداری همدان». [پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی تاکستان].

موسوی، سیده مریم، خوزین، علی، عباسی، ابراهیم، نادریان، آرش. (۱۴۰۳). «نقش رشد اخلاقی و تحمل ابهام بر تصمیمات غیر اخلاقی در موقعیت مدیریت سود». دانش حسابرسی، ۲۴(۹۴): ۱۵۱-۱۲۶.

مهتری، زینب، نمازی، نویدرضا، امیری، طاهره. (۱۴۰۳). «خودشکوفایی حساب‌رسان و توانایی مقاومت در برابر فشار صاحبکار و نقش میانجی تعهد به استقلال». مجله دانش حسابداری. ۲۲۱۰۳/۱۰/۲۳۷۰۲.۲۰۲۵.۲۳۷۰۲.۴۰۷۹/jak.2025.23702.4079

وقعی، سید حسام، مولودیان، هادی، احمدی برهان آبادی، فریبا، نوربخش حسینی، زینب. (۱۴۰۳). «رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در معامله با اشخاص وابسته با تأکید بر نقش ویژگی‌های مدیرعامل شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی دهه ۹۰». تأملات اخلاقی، ۱۵(۱): ۱۶۱-۱۳۱.

- Al Shbail, M. O., Al Shbail, A.M.A. (2020). "Organizational climate, organizational citizenship behaviour and turnover intention: evidence from Jordan". *Management science letters*, 10(16), 3749-3756.
- Al-Taei, T., Muntatar Mohammad, A. (2022). "Investigating the relationship between individual resilience, audit job stress and job burnout and methods of reducing quality in the audit profession among Iraqi auditors". [Master's thesis, Ferdowsi university of mashhad], Mashhad. (In Persian)
- Amouzad Mahdirji, S., Tariverdi, Y., Rajabi, R. (2023). "Investigating the factors affecting the tendency to leave the audit profession". *Accounting and auditing reviews*, 30(1), 79-55. (In Persian)
- Anita, R., Abdillah, M. R., Anugerah, R., Zakaria, N. B. (2018). "Mitigating Dysfunctional Audit Behavior: Analysis of Organizational Commitment, Auditor Performance, and Turnover Intention". *Asia-pacific Management Accounting Journal (APMAJ)*, 13(2): 127-146.
- Annelin, A., Svanström, T. (2022). "The Triggers and Consequences of Audit Team Stress: Qualitative Evidence from Engagement Teams". *International Journal of Auditing*, 26(2), 113-133.
- Ardelean, A. (2013). "Auditors' ethics and their impact on public trust". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 92, 55-60.
- Astor, R., Benbenishty, R. (2019). "Bullying, School Violence, and Climate in Evolving Contexts: Culture, Organization, and Time". UK: Oxford university press.
- Basa, H. M., Yanti, L. Y., Pinem, D. M. B., Munthe, D. K., Lilia, W. (2022). "The effect of turnover intention, locus of control, audit fee, work motivation on the performance quality of medan city public accountant firm". *Sentralisasi*, 11(1), 49-66.
- Chalabi, M. (2019). "Investigating the Effect of Organizational Transparency, Organizational Climate and Work Autonomy on Job Burnout of Employees of the Social Security Organization of Greater East Tebran", [Master's thesis, Khatam university] Tehran. (In Persian)
- Danudoro, K., Zamralita, Z., Lie, D. (2021). "The effect of job demands on burnout with job resources as a moderator among external auditors. International conference on economics, business, social, and humanities (ICEBSH 2021)".

- Delfan Beiranvand, A., Rashid, K. (2022). "Construction, validation, validation and norming of profit and loss scales as a factor for explaining why ethical behaviors are performed and not performed in different life situations". *Ethical reflections*, 3(3), 149-115. (In Persian)
- Detzen, D., Gold, A. (2021). "The different shades of audit quality: A review of the academic literature". *Maandblad voor accountancy en bedrijfseconomie*, 95(1/2), 5-15.
- Ebrahimi, F., Sarikhani, M. (2023). "Investigating the effect of role conflict and role ambiguity on internal auditors' silence by considering the mediator variable of commitment to independence". *Accounting advances*, 15(1), 31-62. (In Persian)
- Ebrahimi, M. (2022). "Evaluating the Effects of Personal Initiative and Job Stress on Emotional Involvement, Job Burnout and Intention to Leave the Job with The Mediator Role of Job Independence (Case Study: South Khorasan Civil Registration Office)", [Master's Thesis, Payam noor university, Yazd province], Yazd. (In Persian)
- Filsaraei, M. (2023). "Investigating the effect of organizational climate on audit quality, unethical decisions and audit performance". *Financial and behavioral research in accounting*, 3(3), 43-68. (In Persian)
- Ganji, K., Arab Mazar Yazdi, M., Heshi, A., Eshani Ashari, H. (2021). "Identifying and conceptualizing factors affecting auditors' intention to leave the auditing profession". *Accounting advances*, 13(2), 309-269. (In Persian)
- Ghasemi, H. (2019). "Investigating the relationship between knowledge management, organizational climate and organizational performance (case study of parsian gas refining company)", [Master's thesis, Islamic azad university, Safadasht branch], Safadasht. (In Persian)
- Goharrostami, S. (2022). "Investigating the effect of job stress on employees' intention to leave their jobs by considering the mediating role of distributive justice. case study: hamedan municipality". [Master's thesis, Takestan institute of higher education], Takestan. (In Persian)
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S. (2021). "Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook", UK: Springer Nature.
- Hatami, R. (2020). "The effect of managerial coaching on job performance: with the mediation of role transparency and psychological empowerment", [Master's thesis, Payam noor university, Markazi province], Markazi. (In Persian)
- Hegazy, M., Hegazy, K., Eldeeb, M. (2022). "The balanced scorecard: measures that drive performance evaluation in auditing firms". *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 37(4), 902-927.
- Heydari Ranjbar, A.H., Hosseini Nasab, H. (2024). "Investigating the effect of self-actualization and commitment to auditor independence and employer power on auditors' resistance to employer pressure". *Accounting Knowledge Journal*. 16(2), 67-98. (In Persian)
- Hosseini, Z., Lari, M. (2015). "Investigating the role of job burnout in the relationship between stress and job performance of auditors". *Health accounting*, 4(1), 57-80. (In Persian)
- Kayani, M. B., Hassan, S., Muhammad Zahoor, M. A. (2021). "Impact of audit quality on firm performance with the mediation of ethical climate and moderation of ethical leadership". *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2), 1539-1548.
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., Wang, H. J. (2020). "The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists". *Journal of occupational health*, 62(1), 12079. 10.1002/1348-9585.12079

- López, D. M., Peters, G. F. (2011). "Auditor Workload Compression and Busy Season Auditor Switching". *Accounting Horizons*, 25(2), 357-380.
- Mardi, M., Sarka, S. I., Kardoyo, K. (2022). "Determinants of dysfunctional audit behavior in the public accounting firms". *Journal of economics and business*, 7(1), 33-48.
- Mehtari, Z., Namazi, N.R., Amiri, T. (2024). "Auditors' self-actualization and the ability to resist client pressure and the mediating role of commitment to independence". *Danesh Accounting Journal*. Online publication. 10.22103/jak.2025.23702.4079 (In Persian)
- Mousavi, S.M., Khozin, A., Abbasi, E., Naderian, A. (2024). "The role of moral growth and tolerance of ambiguity on unethical decisions in the situation of earnings management". *Danesh audit*. 24 (94),126-151. (In Persian)
- Muterera, J. (2024). "The auditor self-efficacy scale: measuring confidence in technical skills, technological adaptation, and interpersonal communication". *Finance & accounting research journal*, 6(3), 331-346.
- Nurul Natasha, A., & Siregar, I. F. (2023). "The influence of role conflict, role ambiguity, and role overload on reduced audit quality with burnout as a moderator (case study of kep pekanbaru city branch)". International accounting students conference.
- Papirakis, R. (2022). "Auditors self-actualization and ability to resist client pressure: evidence from canada". *Journal of international accounting, auditing and taxation*, (47), 100468. <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2022.100468>
- Putra, M. D. P., Widanaputra, A. A. G. P., Ramantha, I. W., Gayatri, G. (2020). "The effect of organizational commitments in auditor performance with dysfunctional audit behavior as mediation variables". *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(1), 45-52.
- Putri, N. K., Adawiyah, W. R., Pramuka, B. A. (2017). "Independence of audit ethical decision making process: a case of indonesia". *DLSU business and economics review*, 26(2), 115-124.
- Samagaio, A., Felício, T. (2022). "The influence of the auditor's personality in audit quality". *Journal of business research*, 141, 794-807.
- Sanagoo, A., Taghavi, A., Behnam Pour, N., Beiki, F. (2016). "Investigating the status of self-actualization with some demographic factors in students of golestan university of medical sciences in 2015". *Research in medical education*, 8(1), 22-28. (In Persian)
- Silva, R. (2022). "The influence of emotional exhaustion, job satisfaction, and turnover intention on auditing professionals'performance". *academy of entrepreneurship journal*, 28, 1-15.
- Tang, F., Hess, T. J., Valacich, J. S., Sweeney, J. T. (2014). "The effects of visualization and interactivity on calibration in financial decision-making". *Behavioral research in accounting*, 26(1), 25-58.
- Waqfi, S.H., Moloudian, H, Ahmadi Borhanabadi, F., Nourbakhsh Hosseini, Z. (2024). "Observing the principles of professional ethics in dealing with related parties with emphasis on the role of the characteristics of the CEOs of companies listed on the tehran stock exchange during the 1990s". *Ethical reflections*, 5(1), 131-161. (In Persian)
- Whetten, D. A., Cameron, K. S., Whetten, K. S. C. D. A. (2011). "Developing Management Skills". NJ: Pearson.

- Zand, V. (2015). “*Investigating the effect of role transparency on job performance with the mediating role of organizational health (case study: fatemi hospital, ardabil)*”, [Master's thesis, Islamic azad university, Germei branch], Germei. (In Persian)
- Zatna, D. N., Abduh, S., Anggiani, S., Zatn, D. N. (2022). “The Effect of Ethical Climate, Organizational Culture, On Organizational Performance in Tax Service Offices Mediated by Strategic Service Management”. *International Journal of Research*, 10(7): 1-16.