

The Effect of Ethical Leadership on Auditor's Dysfunctional Behavior with the Mediating Role of Organizational Culture and Moderating Faith Culture

Highlights:

- Ineffective behavior of auditors undermines the quality of the audit report and the credibility of the profession.
- Leadership style and culture have a significant impact on the effectiveness of auditor behavior.
- Religious culture based on faith is an effective stimulus modifier for ineffective behavior of auditors.
- Under the influence of a culture of faith, auditors' belief in the ethics and behavioral values of the profession is enriched and the practice of what is expected of the profession will be achieved.

Abstract

Ineffective behavior of auditors as a negative driver for audit quality can be affected by environmental factors and leadership style. One of the most important environmental factors affecting the auditing profession is the type of culture and one of the most prominent leadership styles is the ethical approach. Accordingly, the purpose of the present study is to investigate the effect of ethical leadership on ineffective behavior of auditors with the mediating role of organizational culture and moderating role of faith culture. The method of conducting the present study is quantitative, the data collection tool is a standard questionnaire and the data analysis method is the structural equation approach. The statistical population of the study in the time period of 1404 includes auditors working in the auditing profession, of whom 384 people were selected as the research sample using the Cochran formula. Data analysis showed that ethical leadership and organizational culture have an inverse effect on ineffective behavior of auditors and also ethical leadership has a direct effect on organizational culture. Finally, the mediating role of organizational culture and moderating role of faith culture was confirmed. The findings of the study showed that ethical leadership, mediated by organizational culture, has an impact on reducing ineffective behavior of auditors, and of course, this effect will be stronger in the light of the culture of faith, which indicates the moderating role of the culture of faith on the relationship between ethical leadership and organizational culture. The innovation of the study is to explain the culture of faith with the approach of matching professional and value principles with action in the light of the piety and self-control of auditors in realizing what is expected of the profession and the organization, which, beyond other factors that have been examined so far, helps audit managers and supervisors in controlling ineffective behavior of auditors.

Keywords: Audit quality, Ethical leadership, dysfunctional behavior, organizational culture, faith culture.

Extended Abstract

The Effect of Ethical Leadership on Auditor's Dysfunctional Behavior with the Mediating Role of Organizational Culture and Moderating Faith Culture

1. INTRODUCTION

Audit quality largely depends on auditors' behaviors while performing their duties, and concerns about ineffective auditor behaviors as a factor reducing audit quality are growing (Bonabi-Qadim and Hafezi, 2021). Given the negative impact of ineffective audit behavior on audit quality, which leads to dissatisfaction among users of audit services and a decrease in public trust in the audit profession (Ovanoli and Nazareddin, 2016), the factors that exacerbate or weaken this behavior should be examined so that necessary preventive or strengthening measures can be implemented in the organization. In this regard, leadership style has a significant relationship with organizational performance, and different leadership styles may have a positive or negative correlation with organizational performance (Dalmás and Barak, 2018). From this perspective, understanding how leadership styles affect auditor behavior is essential for improving ethical behavior and ensuring audit quality (Soltaninejad et al., 2014). On the other hand, organizational culture, which is affected by the type of organizational leadership, is considered one of the most important factors affecting creativity and innovation in individual behavior (Haji Ali Akbari and Nazari Farrokhi, 2019). Accordingly, the present study seeks to examine the effect of ethical leadership on ineffective behavior of auditors by emphasizing the mediating role of organizational culture. On the one hand, religion is a criterion, content-giver, and directional factor of all cultural activities and decisions and is one of the effective factors in forming the culture of a society (Ahmadi Bighash and Mansouri, 2022). Of course, in this area, the foundation and root of religiosity is faith (Tabatabai, 1985). Such an attitude promotes a divine worldview in the world and targets spirituality and transcendent culture (Ahmadi Bighash and Mansouri, 2022). In the present study, this culture, which has a religious basis, is referred to as a faith culture. Accordingly, ethical leadership is expected to have a positive effect on organizational culture in light of the moderating role of faith culture. Therefore, considering the stated goals and the importance of organizational culture in achieving organizational goals, especially faith culture, which has not been considered so far, the present study identifies and examines this gap and seeks to find scientific answers to the following three main questions: Does ethical leadership have a significant effect on ineffective auditor behavior? Does organizational culture as a mediating variable have a significant effect on the relationship between ethical leadership and ineffective auditor behavior? Does faith culture as a moderating variable have a significant effect on the relationship between ethical leadership and organizational culture?

2. MATERIALS AND METHOD

The present study is a quantitative research in the time domain of 1403. The analysis was performed using confirmatory factor analysis and structural equation analysis (path analysis) using Smart PLS software.

To collect research literature and research data, library texts and questionnaires were used, and standard questionnaires were used to test the research hypotheses. The independent variable of the study is ethical leadership; the dependent variable of the study is ineffective auditor behavior; the mediating variable is organizational culture, and the moderating variable is faith culture. To measure ethical leadership, the Kalshon et al. (2011) questionnaire with 15 questions was used, the reliability and validity of which was examined and approved by Karami et al. (2016) with the opinions of experts. To measure dysfunctional behavior, a 12-question questionnaire by Donnelly et al. (2003) was used, the validity of which was confirmed by Aminpourhassankiadeh et al. (2024). To measure organizational culture, a standard organizational culture questionnaire by Denison (2000), consisting of 36 items, was used. To measure faith culture, a 32-question integrated questionnaire by Medina and Zare (2023) and a standard questionnaire by Tanji (2004) were used.

3.RESULTS AND DISCUSSI

The results of the structural equation model analysis based on the t-statistic and factor loadings are explained as follows. In the first hypothesis, the impact of ethical leadership on ineffective behavior is confirmed with an inverse relationship and at a very desirable level. In the second hypothesis, the impact of ethical leadership on organizational culture is confirmed with a direct relationship and at a very desirable level. In the third hypothesis, the impact of organizational culture on ineffective behavior is confirmed with an inverse relationship and at an acceptable level. In the fourth hypothesis, the impact of ethical leadership on ineffective behavior through the mediation of organizational culture is confirmed with a direct relationship and at an acceptable level. Of course, the VAF statistic is used to determine the intensity of the indirect effect of the mediating variable, the mediating variable plays a minor role. In the fifth hypothesis, the impact of faith culture on the intensity of the relationship between ethical leadership and organizational culture is confirmed with a direct relationship and at a very desirable level.

4. CONCLUSIO

The findings of the research in the first and second hypotheses showed that ethical leadership has a strong impact on ineffective auditor behavior inversely and on organizational culture directly (path coefficient above 0.6). In this way, increasing ethical leadership leads to a decrease in ineffective auditor behavior and strengthening organizational culture. An ethical leader will prevent unethical behaviors as a driver of ineffective auditor behavior, which of course will also be very effective in forming an ethical culture in the organization. The results of these hypotheses are consistent with the results of Kiambade and Namatovo (2025), Yuan et al. (2023) confirming ethical leadership on ineffective behavior and organizational culture. The results of the third hypothesis showed that organizational culture, as an environmental driver, has a negative impact on ineffective auditor behavior by providing a dominant ethical model for the organization. In other words, a strong organizational culture, by morally guiding the behavior of auditors in the light of shared values, is effective in reducing unethical and ineffective behaviors. From this perspective, the results of the study, in line with the results of Khalif Rashed et al. (2025), emphasize the effect of organizational culture on reducing deviant behavior. The results of the study in the fourth hypothesis showed that ethical leadership has a positive and significant effect on the ineffective behavior of auditors through organizational culture. Thus, ethical leaders, by creating an ethical culture at the organizational level, establish ethical standards and values as a guiding model, which becomes the basis and foundation of ethical organizational behavior in the shadow of organizational culture. The results of the study are in line with the results of Abdul Wahid et al. (2025). In the fifth hypothesis, the role of faith culture as an indicator of religious culture as a moderating

variable on the relationship between ethical leadership and ineffective behavior of auditors was discussed, which indicates a very good moderating effect of faith culture (path coefficient above 0.6) on the relationship between ethical leadership and ineffective behavior of auditors. The culture of faith emphasizes belief in values and practical commitment to those values. The results of the study showed that such a culture has a significant impact on leadership style and organizational culture, and the relationship between ethical leadership and organizational culture will gain value under the banner of the culture of faith. The results of the present study, in line with Khoshbakht and Taebi-Naghandari (2023), emphasize faith as a motivator that reduces ineffective behaviors.

Ethical Considerations

Compliance with Research Ethics Principles

In this study, all ethical considerations have been observed in accordance with the principles of research ethics.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants in this study as well as the esteemed referees who enriched the study with their valuable comments.

Funding

This research has not received any specific funding from educational institutions, government, commercial, or non-profit organizations.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارناکارآمد حسابرسان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی و تعدیل گر فرهنگ ایمان

نکات برجسته

- رفتارناکارآمد حسابرسان بر کیفیت گزارش حسابرسی و اعتبار حرفه خدشه وارد می‌کند.
- سبک رهبری و نوع فرهنگ بر کارآمدی رفتار حسابرسان قابل توجه است.
- فرهنگ دینی مبتنی بر ایمان به صورت تعدیل گر محرکی کارا بر رفتارناکارآمد حسابرسان است.
- در سایه فرهنگ ایمان، باور حسابرسان در اعتقاد به آیین و ارزش‌های رفتاری حرفه، بارور شده و عمل به آنچه از حرفه انتظار می‌رود محقق خواهد شد.

چکیده

رفتارناکارآمد حسابرسان به عنوان محرک منفی برای کیفیت حسابرسی می‌تواند تحت تأثیر عوامل محیطی و سبک رهبری قرار گیرد. یکی از مهم‌ترین عوامل محیطی موثر بر حرفه حسابرسی نوع فرهنگ و یکی از شاخص‌ترین سبک‌های رهبری، رویکرد اخلاقی است. براین اساس هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارناکارآمد حسابرسان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی و تعدیل گر فرهنگ ایمان است. شیوه اجرای پژوهش حاضر کمی، ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها رویکرد معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش در قلمرو زمانی سال ۱۴۰۴ شامل حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی است که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی بر رفتارناکارآمد حسابرسان تأثیر معکوس دارند و همچنین رهبری اخلاقی بر فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم دارد. در نهایت نقش میانجی فرهنگ سازمانی و تعدیل گر فرهنگ ایمان تایید گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی بر کاهش رفتارناکارآمد حسابرسان تأثیرگذار است و البته در سایه فرهنگ ایمان این تأثیر قوی‌تر خواهد شد که حاکی از نقش تعدیل گر فرهنگ ایمان بر رابطه بین رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی است. نوآوری پژوهش تبیین فرهنگ ایمان با رویکرد تطابق اعتقاد به مبانی حرفه‌ای و ارزشی با باور قلبی حسابرسان در تحقق آنچه از حرفه در سایه عمل آنان انتظار می‌رود، می‌باشد که در فراسوی سایر عواملی که تاکنون مورد بررسی واقع شده‌اند، به مدیران و سرپرستان حسابرسی در کنترل رفتارهای ناکارآمد حسابرسان کمک می‌نماید.

واژه‌های کلیدی: کیفیت حسابرسی، رهبری اخلاقی، رفتارناکارآمد، فرهنگ سازمانی، فرهنگ ایمان.

۱- مقدمه

بروز خطاکاری‌ها و رفتارهای غیراخلاقی مختلف در سازمان‌ها و پیامدهای منفی آن توجه افکار عمومی را به رفتارکسانی که سمت‌های حساس و مؤثر سازمانی را بر عهده دارند (مانند سرپرستان و مدیران) جلب می‌کند که این امر ضرورت و نیاز سازمان به

داشتن رهبران اخلاقی را برجسته‌تر از پیش کرده است (نویس و استوری^۱، ۲۰۱۵)، زیرا رفتارهای رهبری اخلاقی در شکل‌گیری و افزایش اثربخشی رهبران و رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر بسزایی دارد. اهمیت رهبری اخلاقی^۲ به دلیل تأثیری است که این رهبران بر هدایت، سلوک و عملکرد سازمان دارند (السی و همکاران^۳، ۲۰۱۲). رهبران اخلاقی برای ایجاد یک فرهنگ کاری اخلاقی تلاش می‌کنند و رهبری آنان متمرکز بر رفتار مناسب از طریق احترام به اخلاق و ارزش‌ها و همچنین حقوق و کرامت دیگران است و مفاهیم صداقت، اعتماد و انصاف در این حیطه بسیار مهم هستند (کیامباده و ناماتوو^۴، ۲۰۲۵). در یک فرهنگ کاری اخلاقی، مدیریت سازمان مجموعه‌ای از اصول را بیان می‌کند که برای همه افراد سازمان قابل درک و استفاده است و به طور هنجاری مناسب هستند (کاپلند^۵، ۲۰۱۵). رهبران در سطوح مختلف سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه و تداوم فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی ایفا می‌کنند و ویژگی‌های اخلاقی را میان کارکنان افزایش می‌دهند (سیتیا و یاستینا^۶، ۲۰۱۹) که پیامدهای مهم سازمانی از قبیل بهبود عملکرد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، ترویج فرهنگ صداقت و اعتماد و اجتناب از رفتارهای انحرافی را به دنبال خواهد داشت (یونسی، ۱۴۰۱). براین اساس تاثیر رهبری اخلاقی بر فرهنگ سازمانی مورد انتظار است که پژوهش حاضر در قالب مدل پژوهش به بررسی آن می‌پردازد.

از سویی رشد سریع مؤسسات حسابرسی در نتیجه افزایش قابل توجه حسابرسان و کارکنان مؤسسات حسابرسی، به عنوان سرمایه انسانی موثر بر فرآیند ارتقاء و نوآوری موجب افزایش اهمیت مدیریت منابع انسانی در این مؤسسات شده است (ستایش و رضائیان‌زاده، ۱۴۰۲). کیفیت حسابرسی تا حد زیادی به رفتارهای حسابرسان در حین انجام وظایفشان بستگی دارد و نگرانی از رفتارهای ناکارآمد حسابرسان به عنوان یک عامل کاهنده کیفیت حسابرسی رو به گسترش است (بنابی قدیم و حافظی، ۱۴۰۰). رفتارهای ناکارآمد حسابرسان که توسط حسابرسان صورت می‌گیرد، معمولاً به شکل دستکاری داده‌ها یا شواهد، تقلب و انحراف از استانداردهای حسابرسی، اعمال می‌شود (ماریانا و رورا^۷، ۲۰۱۸). با توجه به تاثیر منفی رفتار ناکارآمد حسابرسی بر کیفیت حسابرسی که منجر به نارضایتی استفاده‌کنندگان از خدمات حسابرسی و کاهش سطح اعتماد عمومی در حرفه حسابرسی می‌شود (اوانولی و نظالدین^۸، ۲۰۱۶)، باید عوامل تشدید یا تضعیف‌کننده این رفتار بررسی شود تا اقدامات پیشگیرانه یا تقویتی لازم در سازمان اعمال گردد (عارف کوسومو و پاپی سوفیا^۹، ۲۰۱۸). در این راستا یکی از عوامل موفقیت مؤسسات حسابرسی و حرفه حسابرسی به میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزه برای کارمندان، راضی نگه داشتن و حفظ آنها بستگی دارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). سبک رهبری با عملکرد سازمان رابطه قابل ملاحظه‌ای داشته و سبک‌های گوناگون رهبری ممکن است هم‌بستگی مثبت و یا منفی با عملکرد سازمانی داشته باشند (دالماس و باراک^{۱۰}، ۲۰۱۸). با این دیدگاه، درک این که چگونه سبک‌های رهبری بر رفتار حسابرسان تأثیر می‌گذارد برای ارتقای رفتار اخلاقی و اطمینان از کیفیت حسابرسی ضروری است (سلطانی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۲). که پژوهش حاضر با توجه به ضرورت و خلاء پژوهشی حاکم به بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان پرداخته است.

از سوی دیگر فرهنگ یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر توسعه‌ی حسابداری است (اسلامی فرد و همکاران، ۱۴۰۲). فرهنگ سازمانی که متأثر از نوع رهبری سازمان است، در یک سازمان مانند شخصیت در یک انسان است که بر رفتار او تاثیر می‌گذارد. فرهنگ سازمانی پدیده‌ای است که در سازمان است و همه اعضا اتفاق نظر دارند که یک دست‌نایب افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می‌کند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می‌سازد، در شیوه ایجاد و دوام آن به سازمان کمک می‌کند تا بهتر بتوان رفتار افراد در سازمان را هدایت و توجیه کرد (ساری و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۴). مدیران می‌توانند به وسیله سبک

¹ Neves and Story

² Ethical Leadership

³ Elci et al.

⁴ Kyambade & Namatovu

⁵ Copeland

⁶ Cintya and Yustina

⁷ Mariana & Rura

⁸ Evanauli & Nazaruddin

⁹ Arief Kusumo & Poppy Sofia

¹⁰ Dal Mas & Barac

¹¹ Sari et al

رهبری، خلاقیت و نوآوری را در سازمان ها با نفوذ در باورها و هدف کارکنان و انگیزش آنان رواج نهند (اشمیت^۱، ۲۰۰۷). تمامی امور سازمان از کوچکترین و تکراری ترین آنها تا تغییرات کلان تحت تأثیر فرهنگ سازمانی قرار دارد که خود از فرهنگ محیط موجود در آن نشأت می گیرد. با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی با ابعادی تعیین کننده در سازمان از جمله مهمترین عوامل اثرگذار بر خلاقیت و نوآوری در رفتار افراد به شمار می آید (حاجی علی اکبری و نظری فرخی، ۱۳۹۸). پژوهش حاضر در صدد است تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارنا کارآمد حسابرسان را با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار دهد. از سویی دین، معیار، محتوای بخش و جهت دهنده تمام فعالیت ها و تصمیمات فرهنگی است و جزء عوامل موثر در تشکیل فرهنگ یک جامعه است (احمدی بیغش و منصور، ۱۴۰۱). شالوده و ریشه دین و دینداری، ایمان است که عمل صالح و رفتار اخلاقی از میوه های آن است (طباطبایی، ۱۳۶۴). در شجره طیبه دینداری، ایمان ریشه ای است که عمل باید بر آن بروید و از آن تغذیه کند (حلیمی جلودار، ۱۴۰۰). چنین نگرشی تحت عنوان یک فرهنگ در ایجاد احساس امید، احساس نزدیک بودن به دیگران، تقویت هویت اجتماعی با نظامی از ارزش های اخلاقی، آرامش هیجانی، فرصت خود شکوفایی، احساس آرامش و راحتی، نزدیکی به خدا و کمک به حل مشکل مؤثر است. در پژوهش حاضر از این فرهنگ که مبنای دینی با رویکرد اسلامی دارد، به عنوان فرهنگ ایمانی^۲ یاد می شود. که جهان بینی الهی را در دنیا ترویج می کند و معنویت و فرهنگ متعالی را هدف قرار می دهد (احمدی بیغش و منصور، ۱۴۰۱). چنین فرهنگی منجر به رهبری اثربخش و پویا در سازمان خواهد شد و ایمنی از رفتارهای انحرافی را به دنبال دارد (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۷). بر این اساس انتظار می رود رهبری اخلاقی در سایه نقش تعدیل گر فرهنگ دینی مبتنی بر ایمان که در پژوهش حاضر از آن به عنوان فرهنگ ایمانی یاد می شود؛ تأثیر مثبتی بر فرهنگ سازمانی داشته باشد.

با توجه به اهمیت موضوع رفتارنا کارآمد حسابرسان که تأثیر بسزایی در کیفیت حسابرسی و اعتبار حرفه دارد و اذعان به جایگاه رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان از بستر فرهنگ سازمانی که تاکنون در پژوهش های حسابداری به آن پرداخته نشده است، پژوهش حاضر در هدف اول به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارنا کارآمد حسابرسان با میانجی گری نقش فرهنگ سازمانی پرداخته است. در هدف دوم پژوهش نقش تعدیل گر فرهنگ دینی مبتنی بر ایمان بر رابطه بین رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار می گیرد. از اینرو یکی از جنبه های ارزش آفرینی پژوهش حاضر تبیین فرهنگ ایمان در مدل پژوهش است که برای اولین بار در پژوهش های حسابداری مورد بررسی قرار می گیرد. فرهنگ ایمان، به عنوان مهمترین دستاورد پژوهش، فرهنگی است با رویکرد تطابق مبانی حرفه ای و ارزشی با عمل که ضمن تحقق اهداف مورد انتظار حرفه توسط حسابرسان، با تقویت تقوا و خودکنترلی آنان، مانع بروز رفتارهای نا کارآمد خواهد شد. بر این اساس پژوهش حاضر با تأکید بر عوامل سازمانی از جمله رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی و به طور خاص فرهنگ دینی مبتنی بر ایمان، ضمن توسعه مبانی نظری پژوهش های آتی، با ارائه راهکارها و سیاست های رفتاری به مدیران عالی سازمان و همچنین مدیران و سرپرستان حسابرسی ارزش آفرینی می کند. بنابراین با توجه به اهداف تبیین شده و اهمیت فرهنگ سازمانی در تحقق اهداف سازمانی و بویژه فرهنگ ایمانی که تاکنون مورد توجه قرار نگرفته، پژوهش حاضر این خلاء را شناسایی و مورد بررسی قرار داده و به دنبال آن در پی یافتن پاسخ علمی به سوالات اصلی زیر می باشد:

آیا رهبری اخلاقی بر رفتارنا کارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد؟

آیا فرهنگ سازمانی بر رفتارنا کارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد؟

آیا رهبری اخلاقی بر فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری دارد؟

آیا فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارنا کارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد؟

آیا فرهنگ ایمانی به عنوان متغیر تعدیل گر بر رابطه بین رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری دارد؟

ساختار مقاله در ادامه به این شکل است: نخست مبانی نظری و پیشینه پژوهش بررسی خواهد شد. سپس سوالات پژوهش و روش شناسی پژوهش تشریح می شود. در ادامه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش ارائه می شود. در بخش پایانی پژوهش نیز نتایج به دست آمده از یافته های پژوهش مرور، نوآوری پژوهش ذکر و پیشنهاد های پژوهش عنوان خواهد شد.

¹ Schmidt

² Faith culture

۲- مبانی نظری، توسعه فرضیه‌ها

تئوری رهبری اخلاقی به عنوان یک تئوری مستقل بر اساس مطالعات براون بر اساس نظریه‌های یادگیری اجتماعی، تبادل اجتماعی و هویت اجتماعی توسعه یافته است (مایر و همکاران^۱، ۲۰۱۳). نظریه یادگیری اجتماعی بیان می‌کند پیروان با مشاهده رفتار رهبرشان به تقلید و پیروی از آنها پرداخته و تلاش می‌کنند، مشابه آنها رفتار نمایند. بر مبنای نظریه تبادل اجتماعی، زمانی که رهبران به صورت اخلاقی با پیروان رفتار می‌کنند، آنها نیز اقدام به عمل متقابل می‌نمایند. هویت اجتماعی نیز درک یکپارچگی یا تعلق داشتن به یک گروه اجتماعی خاص را ایجاد می‌کند، بدین ترتیب افراد انگیزه ذاتی دارند تا به منافع جمعی کمک کنند (هانسن و همکاران^۲، ۲۰۱۳). رهبری اخلاقی یعنی رهبری که در هدایت دیگران اخلاقی عمل می‌کند و اصول و ارزش‌های حاکم بر رفتارهای وی اخلاقی و مقبول است (کیامباده و ناماتوو، ۲۰۲۵). رهبران اخلاقی افرادی صادق و قابل اعتماد هستند و تصمیمات آنها بر پایه عدالت استوار است و رفتار آنها در یک چارچوب و ضابطه روشن قابل پیش‌بینی است. رهبر اخلاقی تلاش مستمری بر پیروان در خصوص رعایت اصول اخلاقی و خودداری از رفتارهای غیر اخلاقی دارد. رهبران اخلاقی به صورت مداوم پیامد تصمیمات خود را بر روند اخلاقی سازمان می‌سنجند و برای دیگران یک الگوی اخلاقی متعادل به شمار می‌روند (یوان و همکاران^۳، ۲۰۲۳). با این نگرش و براساس پژوهش‌های صورت گرفته سبک رهبری بواسطه تاثیر گذاری بر زیردستان، هم‌بستگی مثبت و یا منفی با عملکرد سازمانی دارد (دالماس و باراک، ۲۰۱۸؛ لنز و هان^۴، ۲۰۱۵). بر این اساس سبک رهبری مدیران می‌تواند تأثیر زیادی بر رفتار حسابرسان یک سازمان داشته باشد (سلطانی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۲). کیفیت خدمات حسابرسی تا حد زیادی به رفتارهای حسابرسان در حین انجام وظایفشان (چان و همکاران^۵، ۲۰۰۹) و سبک رهبری (بوئر و همکاران^۶، ۲۰۱۵) بستگی دارد. رفتار ناکارآمد حسابرسان بواسطه جهت‌گیری اخلاقی کمتر حسابرسان تأثیر منفی بر نتایج حسابرسی و کیفیت حسابرسی خواهد داشت که این امر موجب تضعیف حرفه حسابرسی و سلب اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی خواهد شد (اوانولی و نظرالدین، ۲۰۱۶). رفتارهای ناکارآمد حسابرسی ناشی از عدم رعایت استانداردها است (دانلی و همکاران^۷، ۲۰۰۶) که ضمن تهدید برای اعتبار، مشروعیت، حسن شهرت حرفه حسابرسی و حق‌الزحمه حسابرسی، شامل ثبت زود هنگام مراحل حسابرسی بدون تکمیل روند آن، جمع‌آوری شواهد ناکافی، پردازش نادرست و حذف یا جایگزینی برخی مراحل حسابرسی است که بر کیفیت کار حسابرسی تأثیر دارند (مهدوی و همکاران، ۱۴۰۱؛ عرب‌صالحی و همکاران، ۱۳۹۰). رفتار ناکارآمد حسابرسی به عنوان یک مشکل جدی در حرفه حسابرسی، می‌تواند باعث شکست و ناکامی آن شود (رستمی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین مدیران موسسات حسابرسی باید بر توسعه و بهبود محیط سازمانی اخلاق محور به منظور جلوگیری از رفتارهای غیرحرفه‌ای حسابرسان توجه لازم را مبذول نمایند (سلطانی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۲). با توجه به اینکه سبک رهبری و خصوصیات مدیران و فرهنگ حاکم بر موسسه در بروز رفتارهای ناکارآمد حسابرسی موثر ارزیابی شده است (فیض‌آبادی و دهقان، ۱۳۹۹)، انتظار می‌رود رهبری اخلاقی بر کاهش رفتارهای ناکارآمد حسابرسان تأثیر گذار باشد که مبنای تدوین فرضیه اول پژوهش می‌گردد.

فرضیه ۱: رهبری اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

از سوی دیگر عوامل مؤثر بر رفتار ناکارآمد حسابرسی را می‌توان به سه دسته عوامل شخصیتی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی تفکیک نمود (دانلی و همکاران، ۲۰۰۶؛ رستمی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از مهم‌ترین عوامل محیطی و سازمانی، فرهنگ سازمانی است که در بسیاری از شرکت‌ها ترغیب‌کننده حسابرسان به شناسایی و گزارش رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی است (خلیف راشد و همکاران، ۱۴۰۴). فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورهای مشترک افراد است که بر رفتار آنها در سازمان تأثیر می‌گذارد و نقطه شروع پویایی و حتی می‌تواند مانعی در راه پیشرفت در سازمان به شمار بیاید (رحمانی و بحیرایی، ۱۳۹۸). تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد (مرادی و جودکی، ۱۴۰۲). فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی را شکل می‌دهد که این

¹ Mayer et al

² Hansen et al

³ Yuan et al

⁴ Lenz & Hahn

⁵ Chan et al

⁶ Boer et al

⁷ Donnelly et al

هویت موجب کاهش تعارضات بین گروه‌ها و ایجاد انگیزه همکاری، همدلی و همزیستی در سازمان می‌گردد. در واقع، فرهنگ سازمانی یک الگوی رفتاری غالب در بین افراد سازمان است (رضائی و همکاران، ۱۴۰۲). فرهنگ سازمانی از راه ارزش‌های مشترک، تدبیرهای نمادی و آرمان‌های اجتماعی، اعضای سازمان را به هم پیوند می‌دهد. فرهنگ سازمانی قوی، تاثیر بیشتری بر رفتار کارمندان در سازمان دارد و در کاهش رفتارهای غیراخلاقی موثر است. فرهنگ قوی از ارزش‌های اصلی سازمان بوده و اعضای بیشتری به آن پایبند هستند. فرهنگ سازمانی قوی باعث می‌شود که افراد در سازمان بدانند که از آنها چه انتظاری می‌رود و این انتظارات رفتار آنها را شکل می‌دهد (کاوه و همکاران، ۱۳۹۰). از سویی طبق تئوری مشروعیت، حساب‌رسان داخلی با فرهنگ و تعهد سازمانی بالا باورهای قوی درباره اهداف سازمان دارند و سعی می‌کنند عضویت خود را در سازمان حفظ کنند و حتی در شرایط بسیار دشوار مطابق با استانداردها و آیین رفتار حرفه‌ای عمل کنند (دانلی و همکاران^۱، ۲۰۰۳). همچنین فرهنگ سازمانی حساب‌رسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌رسان تاثیر دارد (احمدی و پورزمانی، ۱۴۰۲). زمانی که روابط سازمانی در یک شرکت قوی باشد، منجر به کاهش رفتار ناکارآمد حساب‌رسان می‌گردد زیرا تاثیرگذاری بر رفتار حساب‌رسان از طریق بهبود رفتار سازمانی در سایه فرهنگ بسیار قویتر از تاثیرگذاری از طریق ترس، اعمال قدرت و کنترل بر اثربخشی فعالیت‌های آنان است که منتج به بهبود مداوم رفتارها، ارزش‌ها، فرهنگ کاری و تعهد کاری است (سامونل^۲، ۲۰۲۰). براین اساس انتظار می‌رود فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری بر رفتار ناکارآمد حساب‌رسان داشته باشد و بدین ترتیب فرضیه بعدی پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد.

فرضیه ۲: فرهنگ سازمانی بر رفتار ناکارآمد حساب‌رسان تاثیر معناداری دارد.

البته نکته قابل توجه این است که فرهنگ سازمانی به سبک رهبری سازمان وابسته است (عبدالواحد و همکاران^۳، ۲۰۲۵) و شواهد تجربی کمی در مورد فرهنگ سازمانی در موسسات حسابرسی وجود دارد (کاپتین^۴، ۲۰۱۱) در صورتی که نیاز حساب‌رسان به عملکرد اخلاقی در هنگام انجام حسابرسی، ایجاب می‌کند مدیر موسسات حسابرسی، استانداردهای اخلاقی را که کیفیت حسابرسی را ارتقا می‌دهند، مورد هدف قرار داده و آن را به عنوان پایه و اساس فرهنگ موسسه خود بکار برند (سونجایا^۵، ۲۰۲۴). فرهنگ سازمان با حاکمیت اخلاقی ریشه در خصوصیات مدیران و سبک رهبری دارد. براین اساس انتظار می‌رود رهبری با سبک اخلاقی بر فرهنگ سازمانی تاثیرگذار باشد که مبنای تدوین فرضیه سوم خواهد شد. از سویی سبک رهبری بصورت غیرمستقیم به واسطه فرهنگ اخلاقی موسسه بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تاثیرگذار است (فیض‌آبادی و دهقان، ۱۳۹۹) که با توجه به رسالت پژوهش حاضر انتظار می‌رود رهبری اخلاقی به صورت غیرمستقیم به واسطه فرهنگ سازمانی بر رفتار ناکارآمد حساب‌رسان تاثیرگذار باشد که مبنای تدوین فرضیه چهارم خواهد شد. بدین ترتیب فرضیات سوم و چهارم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد.

فرضیه ۳: رهبری اخلاقی بر فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه ۴: فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار ناکارآمد حساب‌رسان تاثیر معناداری دارد. فرهنگ اخلاقی در سازمان تاثیر بااهمیتی بر انگیزه حساب‌رسان به انجام رفتارهای اخلاقی دارد. به این صورت که در موسساتی که فرهنگ اخلاقی قوی دارند، حساب‌رسان کمتر درگیر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی می‌شوند (سوائینی و همکاران^۶، ۲۰۱۰). بدین منظور در حرفه‌ی حسابرسی به منظور ارتقای اخلاق و صلاحیت حرفه‌ای بایستی ارزش‌های فرهنگی اسلامی ارتقاء یابد (اسلامی فرد و همکاران، ۱۴۰۲). عبدالواحد و همکاران (۲۰۲۵) جهت تحقق فرهنگ اخلاقی و ارزشی، تاکید بر نگرش دینی با رویکرد اسلامی رهبر و مدیران سازمان دارند. زیرا دین مجموعه‌ای متمایز از مواد فرهنگی را فراهم می‌کند که مردم به وسیله آن تصمیمات و اعمال خود را معنا می‌کنند. در اصل، دین به عنوان یک فرهنگ مشترک و نمادهایی که از آن سرچشمه می‌گیرد زندگی را ساده می‌کند (اشمالزباوئر^۷، ۲۰۱۸). فرهنگ دینی، مجموعه‌ای از اعتقادات و اصول اسلامی، آداب و رسوم، اخلاق و ارزش‌ها و قوانینی است که از وحی سرچشمه گرفته است و هدف آن رشد و شکوفایی جامعه بشری و رسیدن آن به کمال است. در فرهنگ اسلامی، دین‌داری

¹ Donnelly et al

² Samul

³ Abdelwahed et al

⁴ Kaptein

⁵ Sonjaya

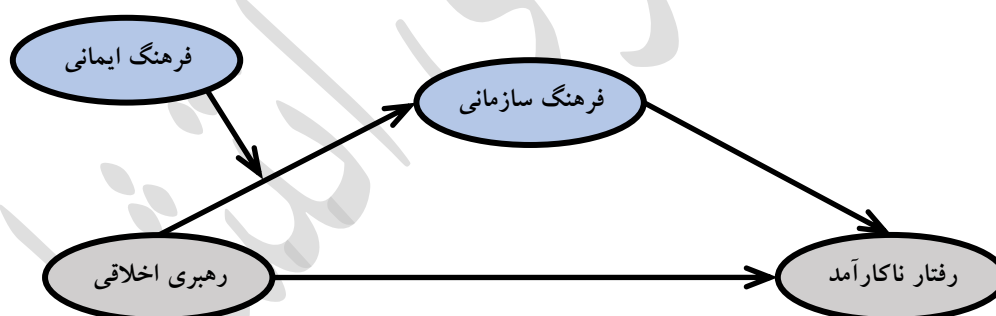
⁶ Sweeney et al

⁷ Schmalzbauer

نوع اصلی از هنجار اجتماعی تلقی می‌شود که رفتار اخلاقی انسان را شکل می‌دهد (سالم و همکاران^۱، ۲۰۲۳) و فردی که دارای دین‌داری بالا است، به دلیل خودکنترلی و تعهدمندی حاصل از آن، رفتار ناکارآمد از او سر نخواهد زد (سولستیو^۲، ۲۰۱۴). دین بر کیفیت گزارشگری مالی (بابایی و همکاران، ۱۴۰۴؛ دیانتی دیلمی، منطقی و مشهدی، ۱۳۹۵) و کیفیت حسابرسی تاثیر گذار است (مهدوی و همکاران، ۱۴۰۱). دین چه به عنوان شریعت و یک نظام الهیاتی و چه به عنوان نهادی اجتماعی، تکیه‌گاه اصلی اش ایمان است، دین همواره در پی آن است که متدینان لباس گرم ایمان بر تن کنند تا از مخاطرات دنیوی مصون باشند. ایمان، امری قلبی و درونی است و نشانه‌های مهمی مانند انجام دستورات الهی و معصیت نکردن دارد که در آثار گفتاری و رفتاری انسان جلوه می‌کند (شکرالهی، ۱۳۸۶). براین اساس شالوده و اساس دینداری ایمان است که محصول آن تطابق باور، گفتار و عمل صالح است (طباطبایی، ۱۳۶۴). لیندسای و اسمیت^۳ (۲۰۱۰) با بررسی تعامل بین ایمان و کار نشان دادند که ایمان از بستر تصمیمات رهبری سازمان در حسابداری تاثیر گذار خواهد بود و با توجه به خلاء این موضوع در پژوهش‌های حسابداری، ضرورت بررسی آن را توصیه نمودند. رهبر با ایمان در سایه اعتماد به نفس، صداقت و درستکاری که مرهون تعهد مذهبی عمیق ناشی از ایمان اوست، به توفیق در تحقق اهداف خود و آرمان‌های سازمانی دست خواهد یافت (ساوئروین^۴، ۲۰۲۲). در جامعه‌شناسی معرفت، اغلب واژه معرفت با اصطلاح فرهنگ یکسان انگاشته می‌شود (آذربایجانی، ۱۳۸۷) و شکاف بین معرفت و عمل نیز با ایمان قابل رفع است (اکبریان، ۱۳۹۱). بنابراین فرهنگ سازمانی متکی به ایمان، پایه‌ای اخلاقی و ارزشی دارد که رفتارهای سازمان را با محوریت حذف شکاف بین علم (تئوری) و عمل، هدایت می‌کند. ایمان حقیقی، تقوای وجودی انسان را رشد می‌دهد و منجر به خودکنترلی با کارآمدی بالا در فرد می‌شود (عبدالواحد و همکاران، ۲۰۲۵)؛ که محصول همسویی عقیده، باور و عمل در انسان به عنوان شاخص‌های فرهنگ ایمان است. براین اساس انتظار می‌رود فرهنگ (معرفت) برگرفته از ایمان رهبر، منجر به بروز فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و ارزش‌های رفتاری گردد که شکاف بین انتظارات و عملکرد را از بین خواهد بود. بدین ترتیب فرضیه پنجم که یکی از مهم‌ترین دستاوردهای ارزشی پژوهش حاضر است به شرح زیر تدوین می‌گردد.

فرضیه ۵: فرهنگ ایمانی به عنوان متغیر تعدیل‌گر بر شدت رابطه بین رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری دارد.

براساس مبانی و فرضیات ارائه شده مدل پژوهش در نمودار شماره ۱ به شکل زیر ارائه می‌گردد.



نمودار ۱: تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی و نقش تعدیل‌گر فرهنگ ایمانی

منبع: یافته‌های تحقیق

نوآوری و وجه تمایز پژوهش حاضر از چند بعد حایز اهمیت است؛ اول اینکه مدل ارائه شده با تاکید بر فرهنگ سازمانی و فرهنگ ایمانی تاکنون در پژوهش‌های حوزه حسابرسی مورد بررسی قرار نگرفته است که توسعه مبانی نظری را به دنبال خواهد داشت. دوم، تبیین فرهنگ دینی مبتنی بر ایمان برای اولین بار در حرفه حسابداری و حسابرسی که فراسوی استانداردها و قوانین حسابداری به عنوان یک عامل فرهنگی بر بهبود عملکرد حسابرسان با هدف کاهش شکاف بین تئوری و عمل و نهایتاً کاهش رفتارهای ناکارآمد موثر خواهد بود. سوم، پرسشنامه فرهنگ ایمانی برای اولین بار در پژوهش حاضر با بررسی اعتبار و روایی آن طراحی گردید که جهت خودارزیابی و کنترل فرهنگ ارزشی در سازمان‌ها و توسط مدیران قابل استفاده خواهد بود. چهارم،

¹ Salem et al

² Sulistiyo

³ Lindsay & Smith

⁴ Sauerwein

یافته‌های پژوهش حاضر، اهمیت فرهنگ سازمانی با تاکید بر فرهنگ ایمانی را تبیین نموده است. پژوهش‌های متعددی به صورت پراکنده در ارتباط با مولفه‌های پژوهش صورت گرفته که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فواز خلیف و همکاران (۱۴۰۴) نشان دادند که انگیزه حساب‌رسان داخلی به افشای رفتارهای غیراخلاقی بر قضاوت و تصمیم‌گیری آنها در زمینه افشاگری تأثیر مثبت و معنادار دارد. اما، تأثیر تعدیل‌گری تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی بر رابطه بین انگیزه حساب‌رسان داخلی به افشای رفتارهای غیراخلاقی آنها در این زمینه مورد تأیید قرار نگرفت.

بابایی و همکاران (۱۴۰۴)؛ دانشمندی و زارع (۱۴۰۳) در پژوهش خود نشان دادند دین‌داری نوعی اصلی از هنجار اجتماعی است که بر رفتار اخلاقی حسابداران و حساب‌رسان تأثیر چشمگیری دارد و با تأثیر مثبت بر رفتار و تصمیم‌گیری مدیران، بهبود کیفیت گزارشگری مالی را به دنبال خواهد داشت.

خوشبخت و تائبی نقندری (۱۴۰۳) نشان داد که باورهای ایمانی بر عدم‌درستکاری حسابداران تأثیر منفی و معناداری دارد و بر اخلاق حرفه‌ای حسابداران دارای تأثیر مثبت و معناداری است. درنهایت، اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان یک متغیر میانجی رابطه بین باورهای ایمانی و عدم‌درستکاری حسابداران را توضیح می‌دهد.

سلطانی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری بر رفتار حساب‌رسان و کیفیت حساب‌رسی تأثیر دارد. اگر مدیران سبک رهبری تحول‌گرا، تبادل‌گرا و آزادانه را به کار ببرند، تنش و نارضایتی از بین خواهد رفت و کار به خوبی انجام خواهد شد، اما اگر سبک رهبری اقتدارگرا در اداره موسسه‌های حساب‌رسی استفاده شود حساب‌رسان رفتار ناکارآمدی خواهند داشت و کیفیت حساب‌رسی کاهش خواهد یافت.

حلیمی جلودار (۱۴۰۰) با بررسی فرهنگ جامعه با ویژگی ایمان به این نتیجه رسید که ایمان درونی و عمیق علاوه بر اینکه سلامت روانی فرد را تأمین می‌کند عاملی جهت رسیدن به سعادت اخروی را فراهم کرده که خود زمینه ساز تشکیل یک فرهنگ ارزشی در سازمان و جامعه می‌گردد.

فیض‌آبادی و دهقان (۱۳۹۹) در پژوهش خود نشان دادند سبک رهبری و خصوصیات مدیران و فرهنگ حاکم بر موسسه در بروز رفتارهای ناکارآمد حساب‌رسی تأثیرگذار است. آنان توصیه نمودند برای کاهش و کنترل رفتارهای ناکارآمد حساب‌رسی، مسئولان امر توجه بیشتری به شیوه رهبری و فرهنگ اخلاقی موسسات داشته باشند.

رویایی و همکاران (۱۳۹۱) معتقدند رفتارهای کاهنده کیفیت حساب‌رسی تحت تأثیر شیوه رهبری و فرهنگ سازمانی اخلاق محور و فرهنگ سازمانی اخلاق محور تحت تأثیر سبک رهبری موسسات حساب‌رسی قرار می‌گیرد. بنابراین ایجاد و حفظ فرهنگ سازمانی اخلاق محور ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای موسسات حساب‌رسی محسوب می‌شود.

کیامباده و ناماتوو (۲۰۲۵) با بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر یکپارچگی رفتارهای اخلاقی کارکنان به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی بر تقویت کدها و رفتارهای اخلاقی از جمله درستکاری، صداقت و کاهش رفتارهای انحرافی و ناکارآمد تأثیر بسزایی دارد.

ساری و همکاران (۲۰۲۴) در نتایج حاصل از پژوهش خود دریافتند اخلاق و فرهنگ حساب‌رسان، هم به طور مستقیم و هم با واسطه کیفیت حساب‌رسی بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیرگذار است.

فارل و همکاران^۱ (۲۰۲۲) با اشاره به اینکه بین پاسخگویی، حقوق بشر و عدالت اجتماعی پیوند ناگسستنی وجود دارد، ادعا می‌کنند در غیاب ارزش‌های اخلاقی نمی‌توان از حقوق بشر حمایت کرد. این روند، حاکی از یک چالش در اجراست که حاصل شکاف بین تئوری و عمل است که باید به طور مداوم مورد توجه قرار گیرد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد ارزش‌ها و باورهای دینی یکی از مهم‌ترین روش‌های حذف این شکاف است.

¹ Farrell et al

کاپلند و اسمیت^۱ (۲۰۲۱) با اذعان به نقش شکست رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای متقلبانه در حسابداری به این نتیجه رسیدند که رهبران اخلاقی و ارزشی به واسطه این که: (الف) آشکارا ارتباط برقرار می کنند، (ب) قابل اعتماد هستند، (ج) منافع زیردستان خود را در نظر می گیرند و از آنها حمایت می کنند و (د) نوع دوست هستند و با نگرانی فداکارانه برای رفاه دیگران تلاش می کنند؛ به اثربخشی رهبری اخلاقی در حرفه حسابداری کمک می کنند.

عارف کوسومو و پاپی سوفیا (۲۰۱۸) به این نتیجه رسیدند که از جمله عوامل مهمی که می تواند بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی و کیفیت حسابرسی تاثیر بگذارد، فضا و فرهنگ معنوی در محیط کار است. معنویت نیز ریشه در دین و باورهای مذهبی افراد دارد که رفتارهای ناکارآمد را کاهش می دهد. همچنین سولیستو (۲۰۱۴) به این نتیجه رسید که رفتارهای ناکارآمد حسابرسی در سایه عدم تعهد به اخلاق حرفه ای رخ می دهد که آن نیز نشأت گرفته از کم رنگ بودن معنویت در محیط کار است و همچنین او معتقد است فرد دین دار بواسطه خودکنترلی بالایی که دارد از بروز رفتارهای ناکارآمد جلوگیری می کند.

سوانی و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان دادند فرهنگ اخلاقی در سازمان تاثیر بااهمیتی بر انگیزه حسابرسان به انجام رفتارهای غیراخلاقی دارد. به این صورت که در موسساتی که فرهنگ اخلاقی قوی دارند، حسابرسان کمتر درگیر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی می شوند. در این راستا کیسی و همکاران^۲ (۲۰۰۱) نیز در پژوهش خود نشان دادند، فرهنگ اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان تاثیر بالقوه خواهد داشت.

۳- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از جهت هدف، کاربردی می باشد که با رویکرد کمی در دسته پیمایشی- توصیفی قرار می گیرد. قلمرو زمانی پژوهش سال ۱۴۰۴ است. تجزیه و تحلیل با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) توسط نرم افزار PLS Smart استفاده شده است.

به منظور گردآوری ادبیات پژوهش و همچنین داده های پژوهش از متون کتابخانه ای و پرسشنامه استفاده شد و به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از پرسشنامه های استاندارد و محقق ساخته استفاده شده است. در بخش اول پرسشنامه سوالات اطلاعات جمعیت شناسی مشارکت کنندگان مورد سوال قرار گرفت. در بخش دوم پرسشنامه مربوط برای سنجش متغیرها مطرح گردید. متغیر مستقل پژوهش، رهبری اخلاقی؛ متغیر وابسته پژوهش، رفتار ناکارآمد حسابرسان؛ متغیر میانجی، فرهنگ سازمانی و متغیر تعدیل گر فرهنگ ایمانی می باشد. برای سنجش رهبری اخلاقی و ابعاد آن (جهت گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت، هدایت اخلاقی، نگرانی برای ثبات، وضوح نقش، صداقت) از پرسشنامه کالشن و همکاران^۳ (۲۰۱۱) با ۱۵ سؤال و ۷ مؤلفه استفاده گردید که پایایی و روایی آن توسط کرمی و همکاران (۱۳۹۵) با اخذ نظر صاحب نظران مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. برای سنجش رفتار ناکارآمد از پرسشنامه ۱۲ سؤالی دانلی و همکاران (۲۰۰۳) که توسط امین پور حسن کیاده و همکاران (۱۴۰۳) در ۳ بعد خاتمه زود هنگام کار، تغییر و یا جایگزینی مراحل اصلی حسابرسی، کمتر از واقع گزارش کردن زمان حسابرسی، اعتبار و روایی آن تأیید گردیده، استفاده شده است. برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، شامل ۳۶ گویه و در ۴ بعد مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف پذیری، ماموریتی استفاده شده است. جهت سنجش فرهنگ ایمانی از پرسشنامه محقق ساخته در سه بعد ایمان شامل؛ اعتقادات، باور و عمل استفاده شده است. دامنه ۱ تا ۵ طبق طیف لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) برای هر پرسش در پرسشنامه ها تعیین شده است. به منظور اطمینان از روایی، قبل از توزیع نهایی پرسشنامه با ۳۰ نفر از مدیران و شرکای حسابرسی با حداقل ۱۰ سال سابقه، در خصوص پرسش نامه محقق ساخته و سایر پرسشنامه ها مصاحبه به عمل آمد و پیشنهادهای آن ها نیز اعمال گردید. در جدول (۱) اطلاعات مربوط به پرسشنامه ها ارائه گردیده است.

جدول ۱- جدول سنجش متغیرها

¹ Copeland & Smith

² Casey et al

³ Kalshoven et al

نام متغیر	ابزار اندازه‌گیری	ابعاد	تعداد سوالات
رهبری اخلاقی	پرسشنامه کالشن و همکاران (۲۰۱۱)	۷	۱۵
رفتار ناکارآمد	پرسشنامه دانلی و همکاران (۲۰۰۳)	۳	۱۲
فرهنگ سازمانی	پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)	۴	۳۶
فرهنگ ایمانی	محقق ساخته	۳	۲۲

جامعه آماری این پژوهش در ارتباط با پرسشنامه، حساب‌برسان شاغل در حرفه حسابرسی است و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر نمونه پژوهش، برای جامعه نامعلوم تعیین و نمونه‌ها بصورت تصادفی انتخاب شدند. در راستای جمع‌آوری نمونه لازم، تعداد ۴۷۸ پرسشنامه به صورت حضوری و الکترونیکی توزیع شد و از بین آنها تعداد ۳۸۴ پرسشنامه کامل و بدون نقص استخراج و نهایتاً داده‌های جمع‌آوری شده جهت تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. جهت آزادی عمل پاسخگویان، پرسشنامه‌های ارسالی بدون قید نام پاسخ‌دهنده و نام شرکت ارسال شده بود تا پاسخ‌دهنده بتواند با آزادی کامل خود پاسخ دهد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزار اسمارت پی ال اس انجام شده است.

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- آمار توصیفی

در پژوهش حاضر آمار توصیفی در دو مرحله صورت خواهد گرفت. مرحله اول مربوط به اطلاعات نمونه آماری پژوهش و مرحله دوم مربوط به توزیع متغیرهای پژوهش خواهد بود. مرحله اول: پاسخ دهندگان به پرسشنامه‌های مربوط به آزمون فرضیات، ۳۸۴ نفر از حساب‌برسان بوده‌اند که سایر اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ دهندگان در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- آمار توصیفی جمعیت‌شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۳۷
	زن	۲۴۶
عضویت در جامعه حسابداران رسمی	دارد	۱۹۹
	ندارد	۱۸۵
سمت حساب‌برسان	کمک حساب‌برسان	۱۵
	حساب‌برسان	۸۲
	حساب‌برسان ارشد	۱۱۴
	سرپرست حسابرسی	۹۹
	مدیر حسابرسی	۵۳
تحصیلات	شریک حسابرسی	۲۱
	دکتری	۴۵
	کارشناسی ارشد	۱۵۲
سابقه	کارشناسی	۱۸۷
	کمتر از ۱۰ سال	۸۹
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۸۴
	بالاتر از ۲۰ سال	۱۱۱
کل	۳۸۴	۱۰۰٪

مرحله دوم: در آمار توصیفی میانگین تمام متغیرها نیز بیش از عدد ۳، میانگین طیف لیکرت است که بیانگر اهمیت متغیرها در حرفه حسابرسی و توجه حسابرسان به آن‌ها می‌باشد. از سوی دیگر با توجه به انحراف معیار کمتر از (۱) در متغیرها، می‌توان گفت که همه متغیرها نزدیک به میانگین بوده و این موضوع بیانگر آن است همه متغیرها از توزیع مناسبی برخوردارند. بر اساس میزان کشیدگی و چولگی متغیرها که در بازه قابل قبول (۲، ۲-) قرار دارند، می‌توان اظهار داشت که همه متغیرها دارای توزیع متقارن و نرمال می‌باشند. بنابراین آمار توصیفی متغیرها، نشان می‌دهد که همه آنها از توزیع مناسب، متقارن و نرمالی برخوردارند. نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- آمار توصیفی متغیرها

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
رهبری اخلاقی	۳۸۴	۳.۴۳۵	۰.۳۶۷	۱.۱۳۴	۱.۳۴۷
رفتار ناکارآمد	۳۸۴	۳.۷۱۳	۰.۵۲۱	۰.۹۳۷	-۰.۸۶۵
فرهنگ سازمانی	۳۸۴	۳.۵۶۴	۰.۳۴۳	۰.۸۹۸	۰.۷۵۱
فرهنگ ایمانی	۳۸۴	۳.۴۶۷	۰.۴۷۳	۱.۲۷۸	۱.۳۲۲

۲-۴- آمار استنباطی

مدل سازی معادلات ساختاری یعنی روش کمترین مجذورات جزئی (PLS) برای آزمون مدل اندازه گیری در پژوهش حاضر در چهار مرحله مورد استفاده واقع شد. در اولین مرحله دقت گویه (سوالات) پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد و نهایتاً مدل اولیه جهت اعمال آزمون‌های بعدی، بررسی و نهایی خواهد شد. مرحله دوم آزمون مدل اندازه گیری (پایایی و روایی سازه‌ها در پرسشنامه)، مرحله سوم آزمون مدل ساختاری و آخرین مرحله آزمون مدل کلی (تحلیل عاملی تاییدی جهت بررسی فرضیات)، با به کارگیری تکنیک حداقل مربعات جزئی است.

مرحله اول: در بررسی مدل بیرونی پژوهش ابتدا بار عاملی سوالات (یا شاخص‌های) پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. ضرایب بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی سوالات یک متغیر با آن سازه محاسبه می‌شوند. در صورتی که این مقدار برابر یا بیشتر از ۰/۴ باشد، موید این مطلب است که واریانس متغیر و سوالات آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است. در تحلیل عاملی تاییدی (آماره t) بعد از محاسبه بارهای عاملی هر گویه با متغیر خود، باید آماره آزمون آن بالاتر از ۱/۹۶ باشد. در این صورت این گویه از دقت لازم برای اندازه گیری آن سازه یا متغیر مکنون برخوردار است. چنانچه شاخص‌های پژوهش نتوانند هر کدام از این مقادیر معجز را به دست بیاورند، از مدل حذف شده و سپس مجدداً مدل جدید را بر اساس این داده‌های حذف شده، اجرا می‌شود. بار عاملی و آماره t کلیه سوالات پژوهش از ۰/۴ و ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. براین اساس مدل از لحاظ بار عاملی و آماره تی مورد تایید واقع شده است. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴ - ضریب بارهای عاملی و آماره t متغیرهای پژوهش

سوال (گویه)	رفتار ناکارآمد		رهبری اخلاقی		فرهنگ ایمانی		فرهنگ سازمانی	
	آماره t	بار عاملی	آماره t	بار عاملی	آماره t	بار عاملی	آماره t	بار عاملی
Q1	۹/۲۵۵	۰/۷۳۵	۱۲/۹۷۰	۰/۸۱۲	۹/۶۸۵	۰/۷۴۴	۴/۳۲۰	۰/۸۲۵
Q2	۵/۵۳۵	۰/۶۸۱	۱۳/۱۱۷	۰/۷۳۴	۵/۷۹۰	۰/۷۱۶	۳/۱۶۰	۰/۷۶۹
Q3	۱۰/۵۶۰	۰/۶۳۷	۱۰/۳۷۴	۰/۷۴۱	۵/۲۰۶	۰/۶۲۹	۵/۵۴۷	۰/۶۸۱
Q4	۶/۶۰۰	۰/۸۹۵	۷/۸۶۶	۰/۷۴۷	۶/۳۴۴	۰/۵۹۰	۵/۸۳۰	۰/۷۳۴
Q5	۷/۰۶۷	۰/۸۴۲	۴/۱۸۷	۰/۷۰۲	۶/۰۶۰	۰/۸۵۴	۷/۲۵۵	۰/۸۳۵
Q6	۷/۴۳۳	۰/۸۱۱	۵/۶۷۶	۰/۶۱۰	۴/۵۶۴	۰/۷۲۹	۵/۵۳۵	۰/۶۸۱

۳/۵۶۰	۰/۶۱۶	۴/۵۱۸	۰/۹۴۶	۷/۴۰۷	۰/۶۱۱	۹/۲۷۴	۰/۷۵۳	Q7
۷/۶۰۰	۰/۷۹۵	۶/۸۷۷	۰/۸۹۷	۶/۷۳۰	۰/۸۳۵	۱۰/۷۴۰	۰/۷۵۷	Q8
۷/۰۶۷	۰/۸۱۲	۸/۷۲۳	۰/۸۲۸	۹/۶۸۵	۰/۸۶۴	۱۲/۳۱۲	۰/۸۴۵	Q9
۵/۰۶۳	۰/۸۱۱	۶/۸۱۴	۰/۹۸۲	۵/۷۹۰	۰/۷۱۶	۱۱/۷۳۴	۰/۸۳۸	Q10
۴/۲۷۴	۰/۷۵۳	۱۰/۵۴۰	۰/۸۰۵	۸/۲۰۶	۰/۷۱۹	۹/۲۷۳	۰/۶۲۹	Q11
۱۱/۷۴۰	۰/۷۵۷	۱۱/۲۳۹	۰/۸۹۳	۶/۹۸۴	۰/۵۷۰	۱۲/۵۶۳	۰/۷۵۴	Q12
۱۲/۳۱۲	۰/۸۴۵	۱۳/۵۴۴	۰/۸۹۸	۷۶/۱۶۰	۰/۶۵۴	---	---	Q13
۱۲/۷۳۴	۰/۸۳۸	۱۱/۴۴۱	۰/۷۸۶	۹/۵۶۴	۰/۷۲۹	---	---	Q14
۹/۲۷۳	۰/۷۲۹	۱۰/۳۳۲	۰/۷۹۹	۵/۵۴۸	۰/۴۸۶	---	---	Q15
۱۱/۵۸۳	۰/۷۵۴	۱۲/۵۴۳	۰/۷۱۱	---	---	---	---	Q16
۱۴/۴۴۰	۰/۷۵۸	۹/۶۱۰	۰/۶۸۷	---	---	---	---	Q17
۱۰/۵۲۸	۰/۷۰۷	۱۱/۳۶۳	۰/۸۳۸	---	---	---	---	Q18
۱۰/۷۴۰	۰/۶۶۲	۸/۹۹۴	۰/۷۸۶	---	---	---	---	Q19
۲۱/۲۳۶	۰/۸۰۳	۶/۰۲۴	۰/۷۸۵	---	---	---	---	Q20
۲۰/۵۴۸	۰/۷۹۰	۹/۶۸۵	۰/۸۶۴	---	---	---	---	Q21
۶/۵۳۱	۰/۶۵۸	۹/۲۴۶	۰/۷۹۳	---	---	---	---	Q22
۱۲/۶۹۳	۰/۷۲۸	---	---	---	---	---	---	Q23
۶/۰۸۱	۰/۶۶۲	---	---	---	---	---	---	Q24
۶/۰۷۲	۰/۶۵۱	---	---	---	---	---	---	Q25
۱۳/۷۴۹	۰/۷۷۹	---	---	---	---	---	---	Q26
۱۲/۰۸۶	۰/۷۴۱	---	---	---	---	---	---	Q27
۱۱/۳۳۱	۰/۸۲۰	---	---	---	---	---	---	Q28
۹/۹۷۰	۰/۸۱۲	---	---	---	---	---	---	Q29
۱۰/۱۱۷	۰/۷۳۴	---	---	---	---	---	---	Q30
۱۰/۳۷۴	۰/۷۴۱	---	---	---	---	---	---	Q31
۵/۸۶۶	۰/۷۴۷	---	---	---	---	---	---	Q32
۶/۱۸۷	۰/۵۳۳	---	---	---	---	---	---	Q33
۹/۶۵۱	۰/۶۱۰	---	---	---	---	---	---	Q34
۷/۴۰۷	۰/۶۱۱	---	---	---	---	---	---	Q35
۶/۷۳۰	۰/۶۱۵	---	---	---	---	---	---	Q36

مرحله دوم: در این مرحله با استفاده از شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱، پایایی پرسشنامه و با استفاده از روش میانگین واریانس استخراج شده، روایی همگرایی پرسشنامه توسط نرم افزار Smart PLS مورد بررسی قرار می‌گیرد. در صورتی که مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. مقدار شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بین ۰ تا ۱ است و مقادیر بالاتر این شاخص نشان از روایی همگرایی سازه مورد نظر دارد (رضازاده و داوری، ۱۳۹۳)..

با توجه به نتایج جدول ۵ چون آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ است و همچنین مقدار پایایی ترکیبی (CR) نیز بزرگتر از ۰/۷ است. بنابراین پایایی ابزار پژوهش تایید می‌شود. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا نیز تایید می‌شود.

جدول ۵ - شاخص‌های پایایی و روایی همگرا برای متغیرهای پژوهش

متغیر	AVE	آلفای کرونباخ	CR
رهبری اخلاقی	۰/۸۲	۰/۸۶	۰/۸۸
رفتار ناکارآمد	۰/۷۷	۰/۸۱	۰/۸۵
فرهنگ سازمانی	۰/۶۶	۰/۷۵	۰/۷۸
فرهنگ ایمانی	۰/۷۱	۰/۷۹	۰/۸۱

جهت بررسی اعتبار واگرا از روش فورنل و لارکر استفاده شد در این روش چنانچه جذر میانگین واریانس استخراج شده بیشتر از مقدار همبستگی سازه با سازه‌های دیگر باشد به این معناست که اعتبار واگرا تایید شده است. در جدول ۶ قطر اصلی مربوط به جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) است و سایر اعداد مربوط به همبستگی بین متغیرها است. همانطور که مشاهده می‌شود تمامی مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده‌ی هر متغیر، بزرگتر از همبستگی آن متغیر با متغیرهای اصلی دیگر است و نشان دهنده تایید اعتبار واگرا است.

جدول ۶ - روایی واگرا بر اساس معیار فورنل لارکر

رهبری اخلاقی	رفتار ناکارآمد	فرهنگ سازمانی	فرهنگ ایمانی
۰/۹۰۵			
۰/۷۹۳	۰/۸۷۷		
۰/۶۸۴	۰/۷۸۴	۰/۸۱۲	
۰/۷۲۹	۰/۸۰۳	۰/۷۳۶	۰/۸۴۲

مرحله سوم: بعد از آزمون مدل اندازه گیری و قبل از بررسی فرضیه های پژوهش نوبت به آزمون مدل ساختاری پژوهش می رسد. چهار شاخص اصلی برازش مدل شامل: اندازه اثر (F^2)، ضریب تعیین R^2 ، نیکویی برازش (GOF) و عامل تورم واریانس^۲ یا اعتبار افزونگی (Q^2) است.

اندازه اثر، بر جهت و شدت رابطه بین دو متغیر دلالت دارد. اگر مقدار این شاخص به ترتیب ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ باشد، شدت این رابطه را می توان ضعیف، متوسط و قوی تفسیر کرد.

ضریب تعیین، تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته را بررسی می کند و مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای این معیار بعنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می شود و هر چه این مقدار بیشتر باشد بیانگر برازش بهتر مدل است.

شاخص نیکویی برازش (GOF)، برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده می شود. مقادیر این شاخص بین صفر تا یک قرار دارد و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده اند و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت بالای مدل هستند.

عامل تورم واریانس (Q^2)، جهت ارزشیابی مدل ساختاری استفاده می شود. مقادیر بالای صفر (مقادیر مثبت) برای این ضریب نشان می دهند که مدل قدرت پیش بینی روابط را دارد و متغیرهای مستقل توانایی پیش بینی متغیر وابسته را دارند (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

جدول ۷- شاخص های برازش مدل

Q ²	GOF	R ²	F ²	روابط مدل
۰/۶۱	۰/۴۷	۰/۵۶	۰/۳۴	تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار ناکارآمد
			۰/۲۸	تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار ناکارآمد
			۰/۴۱	تأثیر رهبری اخلاقی بر فرهنگ سازمانی
			۰/۳۲	تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار ناکارآمد بواسطه فرهنگ سازمانی
			۰/۳۹	تأثیر فرهنگ ایمانی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی

ضرایب اندازه اثر برای متغیرهای پژوهش، مقادیر بالا و در سطح قوی است و حاکی از میزان بالای شدت تاثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیرهای مستقل پژوهش است. از طرفی با توجه به اینکه ضریب تعیین مدل مقدار ۰/۵۶ بدست آمده است، می توان نتیجه گرفت که عوامل موثر بر رفتار ناکارآمد طبق مدل پژوهش در مجموع توانسته اند ۵۶ درصد رفتارهای ناکارآمد را تبیین نمایند. مقدار شاخص GOF که برارش کلی مدل را مورد سنجش قرار می دهد برای مدل پژوهش مقدار ۰/۴۷ است که از حداکثر نمره این مقیاس ۰/۳۹ بالاتر است. بنابراین مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است. مقدار شاخص Q^2 مقدار ۰/۶۱ است که چون این مقدار مثبت و بالای صفر شده است در نتیجه می توان استنباط کرد که این شاخص برازش مدل را تایید می کند. در نهایت با توجه به برآیند هر چهار شاخص می توان نتیجه گرفت که برازش مدل قوی و مورد تایید است.

مرحله چهارم: در مرحله پایانی معادلات ساختاری، فرضیه های پژوهش در قالب مسیرهای مدل بررسی شده است که نتایج حاصل در جدول (۸) ارائه گردیده است. بررسی ها در این بخش با توجه به بارهای عاملی، آماره تی و سطح معناداری مسیرهای مدل پژوهش انجام شده است. جهت تایید روابط مدل ساختاری، مقدار سطح معنی داری همه متغیرها باید کوچکتر از ۰/۰۵ و نیز آماره تی بزرگتر از ۱/۹۶ باشد. همچنین بار عاملی (ضریب مسیر استاندارد شده) فرضیات باید بزرگتر از ۰/۴ باشد؛ البته حداقل بار

¹. R Square

². Variance Inflation Factor

عاملی قابل قبول در برخی منابع ۰/۲ نیز ذکر شده است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۲ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود، بین ۰/۲ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد، بسیار مطلوب است (بایرن^۱، ۱۹۹۸).

جدول ۸- نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

تاثیر	مسیر فرضیه	بار عاملی	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
مستقیم	رهبری اخلاقی ← رفتار ناکارآمد	-۰/۷۹	۷/۶۶	۰/۰۰۱	عدم رد
	فرهنگ سازمانی ← رفتار ناکارآمد	-۰/۵۷	۶/۷۸	۰/۰۰۰	عدم رد
	رهبری اخلاقی ← فرهنگ سازمانی	۰/۸۱	۸/۴۹	۰/۰۰۰	عدم رد
اثرات	رهبری اخلاقی ← فرهنگ سازمانی رفتار ناکارآمد	-۰/۵۸	۷/۴۹	۰/۰۰۱	عدم رد
	فرهنگ ایمانی * رهبری اخلاقی ← فرهنگ سازمانی	۰/۷۳	۹/۳۴	۰/۰۰۰	عدم رد

نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری براساس آماره تی و نیز سطح معناداری در جدول شماره (۸)، دلالت بر عدم رد فرضیه های پژوهش دارد. از سوی دیگر با توجه به مقادیر مربوط به بارهای عاملی، تاثیر گذاری متغیرها در هر فرضیه به شرح زیر تبیین می گردد.

در فرضیه اول، تاثیر گذاری رهبری اخلاقی بر رفتار ناکارآمد با رابطه معکوس و در سطح بسیار مطلوب تایید می شود. در فرضیه دوم، تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی بر رفتار ناکارآمد با رابطه معکوس و در سطح قابل قبول تایید می شود. در فرضیه سوم، تاثیر گذاری رهبری اخلاقی بر فرهنگ سازمانی با رابطه مستقیم و در سطح بسیار مطلوب تایید می شود. در فرضیه چهارم، تاثیر گذاری رهبری اخلاقی بر رفتار ناکارآمد با میانجی گری فرهنگ سازمانی با رابطه مستقیم و در سطح قابل قبول تایید می شود. البته برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره VAF استفاده می شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می کند. هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم را بر اثر کل می سنجد. مقدار VAF از فرمول زیر به دست می آید.

$$VAF = \frac{(a \times b)}{(a \times b) + c}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

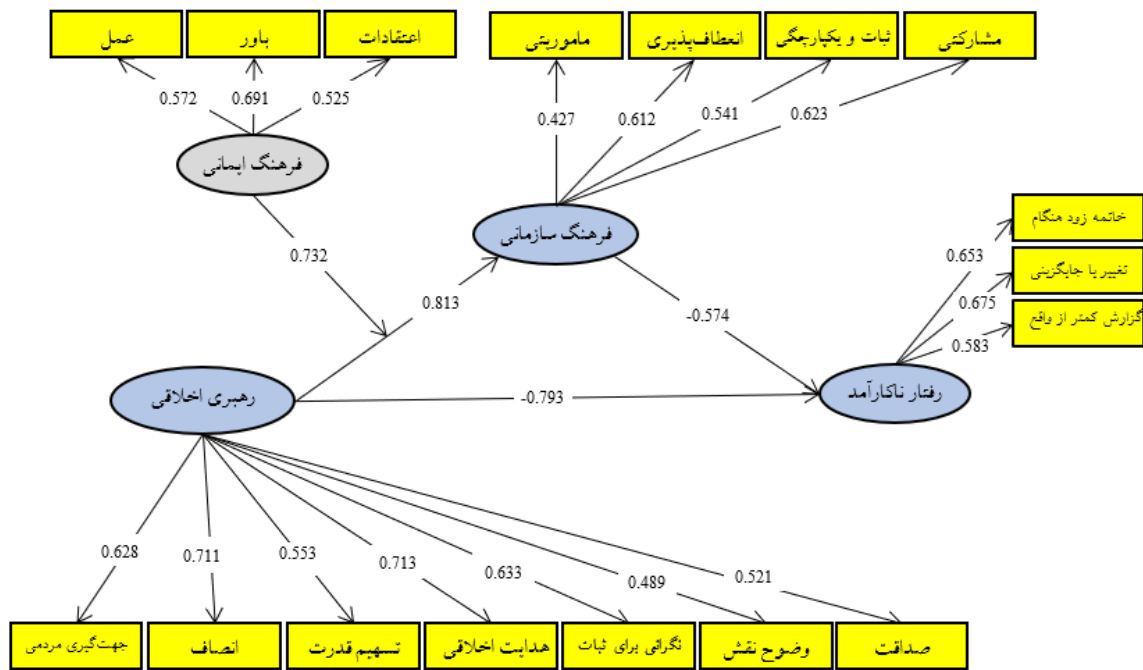
c: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

بر اساس فرمول فوق VAF، ۰/۳۶ می باشد. این بدین معنی است که در فرضیه مذکور ۳۶ درصد از اثر کل متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق اثر غیرمستقیم متغیرهای میانجی محقق می گردد. با توجه به اینکه $20\% \leq VAF \leq 80\%$ می باشد، متغیر میانجی نقش جزئی دارد.

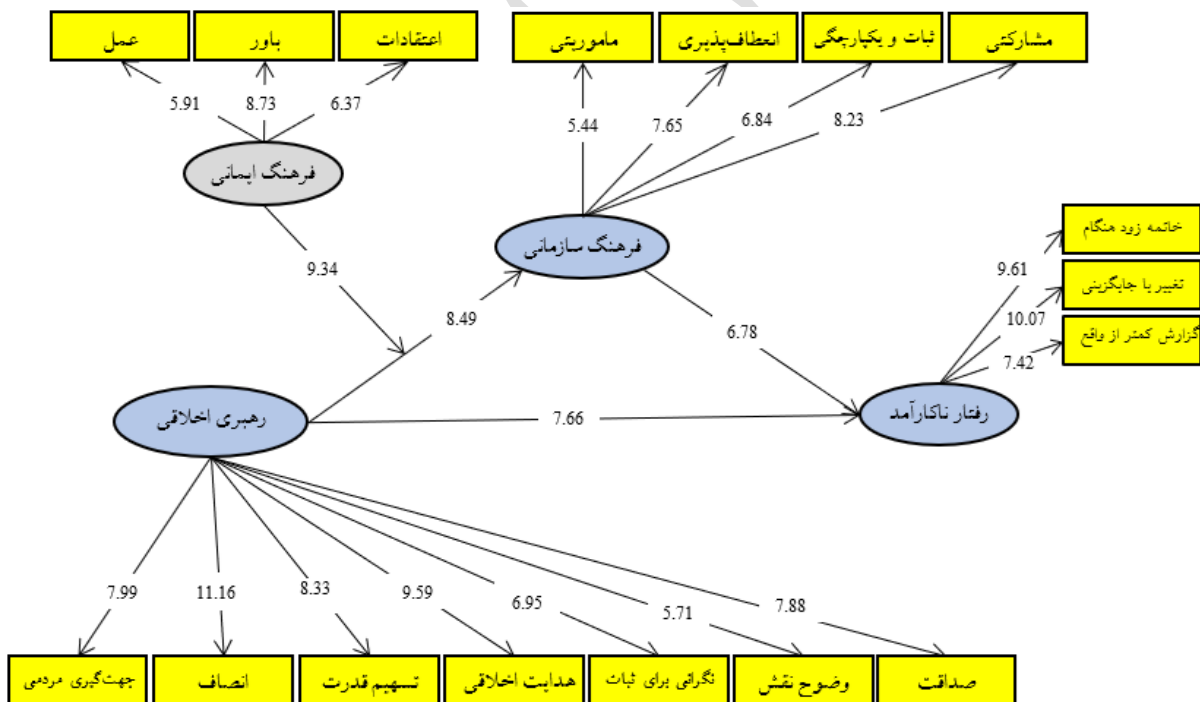
در فرضیه پنجم، تاثیر فرهنگ ایمانی بر شدت رابطه بین رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی با رابطه مستقیم و در سطح بسیار مطلوب تایید می شود.

در شکل های شماره ۲ و ۳ خروجی نرم افزار در قالب ضرایب مسیر و مقادیر آماره تی مسیرها نشان داده شده است.

¹ Byrne



نمودار ۲: مدل پژوهش در حالت ضرایب مسیر



نمودار ۳: مدل پژوهش در حالت آماره تی

۵- بحث و نتیجه گیری

بنا به نتایج پژوهش‌های انجام شده، کاهش کیفیت حساسی در موارد متعدد در سایه رفتار ناکارآمد حساب‌برسان صورت گرفته که در نهایت به اعتبار حرفه حساسی لطمه وارد می‌نماید. از این حیث بررسی علل و عوامل موثر بر این پدیده ضرورتی غیرقابل انکار دارد. در پژوهش‌های پیشین به مواردی مانند عدم تعهد به اخلاق حرفه‌ای، انگیزه حساب‌برسان، معنویت فردی و سازمانی،

دین‌داری و باورهای اعتقادی، فرهنگ اخلاقی، سبک رهبری و ... به عنوان محرک رفتارهای ناکارآمد حسابرسان اشاره شده است. با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر از خلا پژوهشی موجود استفاده نمود و تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی و نقش تعدیل‌گر فرهنگ ایمانی به عنوان شاخص فرهنگ دینی را مورد بررسی قرار داده است که در ادامه یافته‌های پژوهش تشریح می‌گردد.

یافته‌های پژوهش در فرضیه‌های اول و سوم نشان داد رهبری اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان به صورت معکوس و بر فرهنگ سازمانی به صورت مستقیم به صورت قوی (ضریب مسیر بالای ۰/۶)، تاثیر گذار است. بدین صورت تقویت رهبری اخلاقی، کاهش رفتار ناکارآمد حسابرسان و تقویت فرهنگ سازمانی را به دنبال دارد. رهبر اخلاقی به عنوان یک الگوی اخلاقی، با هدایت و تقویت اصول اخلاقی و ارزشی بر بروز رفتار اخلاقی قوت بخشیده و مانع بروز رفتارهای غیر اخلاقی به عنوان محرک رفتار ناکارآمد حسابرسان جلوگیری می‌کند که البته این سیاست رفتاری رهبر بر شکل‌گیری فرهنگ اخلاقی در سازمان نیز بسیار موثر خواهد بود. نتایج این فرضیات همسو با نتایج کیامباده و ناماتوو (۲۰۲۵)، یوان و همکاران (۲۰۲۳)، سلطانی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۲) و رستمی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹) تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار ناکارآمد و فرهنگ سازمانی را تایید نموده است و پیرو نتایج فیض‌آبادی و دهقان (۱۳۹۹) بر سبک رهبری اخلاقی جهت کاهش رفتار ناکارآمد حسابرسان تاکید می‌نماید. نتایج فرضیه دوم نشان داد فرهنگ سازمانی به عنوان یک محرک محیطی با ارائه الگوی اخلاقی غالب برای سازمان بر رفتار ناکارآمد حسابرسان به صورت معکوس تاثیر گذار است. به عبارتی فرهنگ سازمانی قوی، با تقویت هویت اجتماعی با نظامی از ارزش‌های اخلاقی، ذیل ارزش‌های مشترک در کاهش رفتارهای غیر اخلاقی و ناکارآمد موثر است. حسابرسان در پرتو فرهنگ سازمانی سعی خواهند کرد در راستای اهداف حرفه و سازمان عمل نموده و با اجتناب از رفتارهای ناکارآمد بر بهبود کیفیت حسابرسی بیفزایند. از این منظر نتایج پژوهش همسو با نتایج ساموئل (۲۰۲۰)، خلیف‌راشد و همکاران (۱۴۰۴)، رضایی و همکاران (۱۴۰۲) و رویایی و همکاران (۱۳۹۱) بر تاثیر فرهنگ سازمانی در کاهش رفتارهای انحرافی تاکید دارد. نتایج پژوهش در فرضیه چهارم نشان داد رهبری اخلاقی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان بواسطه فرهنگ سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بدین ترتیب رهبران اخلاقی با فرهنگ سازی اخلاقی در سطح سازمان، استانداردها و ارزش‌های اخلاقی را به عنوان یک الگوی راهنما، پایه‌گذاری می‌کنند که اساس و شالوده رفتار اخلاقی در سایه فرهنگ سازمانی می‌گردد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد چنین شرایطی بروز رفتارهای ناکارآمد حسابرسان را به حداقل می‌رساند. نتایج پژوهش همسو با نتایج عبدالواحد و همکاران (۲۰۲۵)، سونجایا (۲۰۲۴) و فیض‌آبادی و دهقان (۱۳۹۹) می‌باشد، البته نتایج پژوهش حاضر با قائل شدن به نقش میانجی برای فرهنگ سازمانی در سایه رهبری اخلاقی، که تکمیل‌کننده فرآیند پژوهش‌های پیشین است، یکی از راهکارهای موثر برای نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی موفق را تبیین نموده است. در فرضیه پنجم نقش فرهنگ دینی مبتنی بر ایمان بعنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه بین رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی مورد بحث قرار گرفت که نشان از تاثیر تعدیلی و بسیار خوب فرهنگ ایمانی به واسطه ضریب مسیر بالای ۰/۶، بر رابطه بین رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی دارد. طبق یافته‌ها فرهنگ ایمان بر باور به ارزش‌ها و التزام عملی به آن ارزش‌ها تاکید دارد که بر رابطه بین سبک رهبری و فرهنگ سازمانی تاثیر بسزایی دارد و به آن رنگ و لعاب ارزشی خواهد داد. در فرهنگ ایمان، حسابرسان با اعتقاد راسخ، به اصول و آیین رفتار حرفه‌ای، در سایه باورهای عمیق، جامه عمل می‌پوشانند که باعث می‌شود رفتار حرفه‌ای آنها نه تنها اخلاقی و مسئولانه باشد، بلکه مانع بروز رفتارهای ناکارآمد نیز گردد. فرهنگ ایمان به عنوان شاخص فرهنگ دینی برای اولین بار در پژوهش حاضر در حوزه حسابرسی مورد بررسی واقع شد که حاکی از ارزش آفرینی پژوهش حاضر است. رویکرد این فرهنگ تطابق اعتقاد، باور و عمل حسابرسان در تحقق آنچه از حرفه و سازمان انتظار می‌رود، می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر همسو با عبدالواحد و همکاران (۲۰۲۵)، سالم و همکاران (۲۰۲۳) و خوشبخت و تائبی‌نقدری (۱۴۰۳) بر ایمان به عنوان محرک کاهنده رفتارهای ناکارآمد تاکید دارد. پیشنهاد می‌گردد فرهنگ ایمانی بر اساس نظریه رشد ایمان، فولر^۱ (۱۹۸۱)، که فرآیندی مشتمل بر سه گام است، در سازمان نهادینه شود. گام نخست، شناخت ارزش یا کانون ارزشی است که به قدر کافی درخور انسجام‌بخشی و معنادهی به سازمان باشد. گام دوم، ابراز تعهد، اعتماد و ابراز وفاداری به ارزشی است که به پندار افراد سازمان مهم تلقی می‌شود به آن عشق بورزند. گام سوم، جهت‌بخشی به اعمال، افکار، اعمال و شکل دادن به هویت خود بر اساس ارزشی است که به آن اهتمام ورزیده می‌شود.

¹ Fuller

در ادامه به شرکت‌ها و سازمان‌هایی که از خدمات حسابرسی استفاده می‌کنند پیشنهاد می‌شود در انتخاب موسسه حسابرسی به سبک رهبری و فرهنگ سازمان مدنظر توجه کافی داشته باشند و چنانچه سبک رهبری و فرهنگ سازمانی با شاخص‌های اخلاقی فاصله دارند از واگذاری کار حسابرسی به این گونه موسسات خودداری کنند. البته توجه ذینفعان گزارش‌های حسابرسی به این موضوع نیز مورد تاکید است. به موسسات و سازمان حسابرسی نیز پیشنهاد می‌شود که به سبک مدیریتی و فرهنگ تحت مدیریت، مدیران و سرپرستان حسابرسی خود توجه داشته باشند و در این فرآیند بنا را بر انتخاب مدیران اخلاقی و تابع فرهنگ ایمان بگذارند. این موضوع با بررسی سابقه عملکردی مدیران و رهبران به خوبی قابل ارزیابی است. براین اساس پیشنهاد پژوهش حاضر در بکارگیری مدیران اخلاقی تابع فرهنگ ایمان با بررسی سوابق افراد قابل اجرا خواهد بود. همچنین پیشنهاد می‌شود با طراحی دوره‌های آموزشی برای رهبران سازمانی؛ تدوین کدهای اخلاقی مبتنی بر ارزش‌های دینی در آیین رفتار حرفه‌ای برای حسابرسان؛ بستر لازم برای نهادینه‌سازی فرهنگ ایمان فراهم شود. در نهایت به ذینفعان گزارش‌های حسابرسی، توصیه می‌شود با توجه به تاثیر فرهنگ ایمان بر رفتار، از آن به عنوان یک معیار کیفی در ارزیابی عملکرد و کیفیت حسابرسی استفاده شود. در پایان به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود از تاثیر متغیر فرهنگ ایمان در ابعاد دیگر حسابرسی مانند تردید حرفه‌ای، قضاوت اخلاقی، استقلال حسابرسان و ... حتی در شرایط وجود فشار بودجه زمانی استفاده شود؛ زیرا چه بسیار انحرافات که با وجود استانداردها و آیین‌نامه‌های رفتار حرفه‌ای هنوز شاهد هستیم که ریشه آن را می‌توان در عوامل محیطی و رفتاری جستجو کرد.

جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه، همواره با محدودیت‌های ذاتی رو به رو است و غلبه بر سایر ویژگی‌های فردی مشارکت‌کنندگان در حوزه مطالعات رفتاری موضوعی پیچیده است. این محدودیت بر پژوهش حاضر نیز سایه افکنده و ممکن است دقت پاسخ‌ها را تحت تاثیر قرار دهد. قابل ذکر است که نتایج پژوهش تنها قابل تعمیم به حسابرسان فعال در ایران با فرهنگ اسلامی است و نمی‌توان این یافته‌ها را به سایر کشورها یا فرهنگ‌ها تعمیم داد. همچنین ابزار اندازه‌گیری فرهنگ ایمانی در پژوهش حاضر اقتباسی است و می‌تواند آزمون‌های اعتبارسنجی و پایایی بیشتر در مطالعات بعدی صورت گیرد تا از دقت و کارایی آن اطمینان حاصل شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این پژوهش تمامی ملاحظات اخلاقی طبق اصول اخلاق پژوهش رعایت شده است.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان به طور یکسان در مفهوم‌سازی مقاله و نگارش پیش‌نویس‌های اولیه و بعدی مشارکت داشته‌اند.

سپاسگزاری

نویسندگان از همه شرکت‌کنندگان در مطالعه حاضر و همچنین از داوران محترم که با نظرات ارزشمند خود بر غنای مطالعه افزودند تشکر می‌کنند.

حامی مالی

این پژوهش هیچ کمک مالی خاصی از موسسات آموزشی و سازمان‌های دولتی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

تضاد منافع

بنا بر اعلام نویسندگان، هیچ تضاد منافی در پژوهش وجود ندارد.

منابع

- احمدی بیغش، فاطمه و منصور، زهره. (۱۴۰۱). تبیین و حیاتی فرهنگ دینی در پرتو نماز. پویش در آموزش علوم انسانی، ۸(۲۶)، ۱۱۱-۱۲۶
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.27172260.1401.8.26.9.2.126>
- احمدی، زانیار و پورزمانی، زهرا. (۱۴۰۲). تاثیر هوش های چندگانه بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان در حسابرسی با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی حسابرسان. پژوهش های حسابرسی حرفه ای، ۳(۱۲)، ۶۶-۸۷
<https://doi.org/10.22034/jpar.2023.2002178.1164>
- اسلامی فرد، زهرا؛ پورحیدری، امید و تائبی نقندری، امیرحسین. (۱۴۰۲). نقش تعدیل کنندگی جنسیت و هویت اجتماعی بر رابطه بین ارزش های فرهنگی اسلامی و کارکرد و نگرش شغل حسابرسی. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۲۰(۷۸)، ۷۷-۱۱۶.
<https://doi.org/10.22054/qjma.2023.73584.2456>
- اکبریان، سیدمحمد. (۱۳۹۱). نظریه ایمان در رفع شکاف معرفت و عمل اخلاقی، پژوهشنامه اخلاق، ۵(۱۷)، ۱۰۱-۱۲۰.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22287264.1391.5.17.6.2>
- آذربایجانی، مسعود. (۱۳۸۷). بازخوانی نظریه ایمان به مثابه اراده معطوف به باور از ویلیام جیمز. پژوهش های فلسفی - کلامی، ۱۰(۱)، ۵-۲۶
<https://doi.org/10.22091/pfk.2008.246>
- بابایی، علیرضا؛ زارع، ایمان؛ محقق، محمدرضا و خوشدل مفرد، حسین. (۱۴۰۴). تاثیر دین داری بر گزارشگری مالی با میانجی گری ارکان نظام حسابداری: ساختار و عاملیت. پژوهش های تجربی حسابداری، ۱۵(۲)، .
<https://doi.org/10.22051/jera.2025.48198.3299>
- بنایی قدیم، رحیم و حافظی، بابک. (۱۴۰۰). تاثیر معنویت در محیط کار بر رفتارهای ناکارآمد حسابرس. حسابداری و منافع اجتماعی، ۱۱(۲)، ۱۰۱-۸۳
<https://doi.org/10.22051/jaasci.2021.33309.1606>
- حاجی علی اکبری فیروزه و نظری فرخی، حسین. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر نوآوری در سازمان. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۳(۸)، ۱۵-۳۱.
<https://www.majournal.ir/index.php/ma/article/view/160>
- حلیمی جلودار، مصطفی. (۱۴۰۰). بررسی فرهنگ جامعه با ویژگی ایمان . الهیات و معارف اسلامی، ۲(۳)، ۹۷-۱۰۸.
<https://hujournal.ir/fa/paper.php?pid=75>
- خلیف راشد، فواز؛ آقایی چادگانی، آرزو؛ دهیبر الربیعی، محمد سمیر و علیمرادی، محمد. (۱۴۰۴). تاثیر انگیزه حسابرسان داخلی به افشاگری رفتارهای غیر اخلاقی بر قضاوت و تصمیم گیری آنها در مورد افشاگری ها با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر عوامل سازمانی. پژوهش های تجربی حسابداری، ۱۵(۱)، ۲۰۹-۲۳۰
<https://doi.org/10.22051/jera.2024.48098.3295>
- خوشبخت، اسماعیل و تائبی نقندری، امیرحسین. (۱۴۰۳). تاثیر باورهای ایمانی و نقش میانجی اخلاق حرفه ای بر عدم درستکاری حسابداران در تهیه صورت های مالی. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۲۱(۸۳)، ۲۶۷-۳۰۴
<https://doi.org/10.22054/qjma.2024.78797.2550>
- دانشمندی، نجمه و زارع، ایمان. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر دین داری بر کیفیت افشای اختیاری اطلاعات حسابداری: با تاکید بر نقش میانجی خودشیفتگی مدیران. بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۱۹(۷۶)، ۱۸۹-۲۱۹.
<https://doi.org/10.22059/acctgrev.2024.367669.1008872>
- دیانتی دیلمی، زهرا؛ منطقی، خسرو و مشهدی، سیده پریسا. (۱۳۹۵). بررسی ضرورت حسابداری اسلامی: از دید خبرگان دانشگاهی. حسابداری ارزشی و رفتاری. ۱(۱): ۲۴-۱.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24767166.1395.1.1.1.9>
- رحمانی، علی و بحیرایی، افسانه. (۱۳۹۸). حسابرسی فرهنگ سازمانی در ایران. پژوهش های تجربی حسابداری، ۸(۳۱)، ۱۸۱-۲۰۴.
<https://doi.org/10.22051/jera.2018.16322.1721>
- رستمی نیا، رضا؛ حجازی، رضوان؛ طالب نیا، قدرت الله و برادران حسن زاده، رسول. (۱۳۹۹). تاثیر منبع کنترل و تعهد سازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی بر اساس تئوری رفتار برنامه ریزی شده. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۵(۱۰)، ۱۲۹-۱۰۳.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5>
- رضازاده، آرش؛ داوری، علی. (۱۳۹۳). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، انتشارات جهاد دانشگاهی.

- رضائی، مینا؛ آقایی چادگانی، آرزو و کمالی، احسان. (۱۴۰۲). بررسی ارتباط بین ابعاد فرهنگ سازمانی و اندازه موسسات حسابرسی با قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۳(۴)، ۱۹۵-۲۲۰.
<https://doi.org/10.22051/jera.2023.42017.3057>
- رویایی، رمضان‌علی؛ طالب‌نیا، قدرت‌الله؛ حساس‌یگانه، یحیی و جلیلی، صابر. (۱۳۹۱). ادراک حسابرسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده‌ی کیفیت حسابرسی. علوم مدیریت ایران، ۲۵(۷)، ۱-۲۲.
https://journal.iams.ir/article_116.html
- ستایش، محمدحسین و رضائیان زاده، زهرا. (۱۴۰۲). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نوآوری در حسابداری. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۲۰(۷۸)، ۱-۳۳.
<https://doi.org/10.22054/qjma.2023.73784.2461>
- سلطانی‌نژاد، احمدصادق؛ صفی پور افشار، مجتبی و سلطانی‌نژاد، وحیده. (۱۴۰۲). تأثیر سبک رهبری مدیران حسابرسی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان. پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، ۱۲(۲)، ۲۱۵-۲۴۹.
https://www.arfr.ir/article_192603.html
- سیدعباس‌زاده، میرمحمد؛ امانی، جواد؛ خضری، آذر؛ پاشوی، قاسم. (۱۳۹۱). مقدمه‌ای بر معادل‌یابی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری، انتشارات دانشگاه ارومیه.
- شکرالهی، حسن. (۱۳۸۸). آثار این جهانی ایمان به غیب، قم، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- طباطبایی، سید محمد حسین. (۱۳۶۴). تفسیر المیزان، قم، اسماعیلیان.
- عرب‌صالحی، مهدی؛ کاظمی، جواد و ذولفعلی‌زاده، مهرداد. (۱۳۹۰). بررسی رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از دیدگاه قرارداد روانی و تعهدات عاطفی سازمانی. دانش حسابداری، ۲(۵)، ۱۲۷-۱۴۷.
<https://doi.org/10.22103/jak.2011.29>
- فیض‌آبادی، فرشته و حبیب‌الله، دهقان. (۱۳۹۹). تأثیر ابعاد رهبری اصیل بر کاهش رفتارهای ناکارآمد حسابرسان به واسطه فرهنگ اخلاقی در موسسات حسابرسی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۲(۴۲)، ۶۷-۸۱.
https://journals.iau.ir/article_678177.html
- کریمی، محمدرضا؛ میرکمالی، سیدمحمد؛ پور کریمی، جواد. (۱۳۹۵). بررسی و تبیین رهبری اخلاقی و ابعاد آن (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران)، خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۷(۲)، ۱۷-۳۴.
<https://sanad.iau.ir/Journal/ijpa/Article/790983>
- محمدی، محمد؛ طریقی، سمانه و طایفه آقاخان هشترودی، نگین. (۱۳۹۷). عوامل سازمانی و تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد حسابرسان. اقتصاد و کسب و کار، ۹(۱۹)، ۲۳-۳۷.
<https://sanad.iau.ir/journal/jebr/Article/667568?jid=667568>
- مرادی، مجید و جودکی، رضا. (۱۴۰۲). تأثیر فرهنگ سازمانی، حاکمیت شرکتی و کیفیت حسابرسی بر عملکرد حسابرسان. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۳(۱۰)، ۷۲-۹۵.
<https://doi.org/10.22034/jpar.2023.1973795.1122>
- مهدوی، غلامحسین؛ بهمنی، رضا؛ نمازی، نویدرضا. (۱۴۰۱). نقش میانجی‌گری رفتار ناکارآمد حسابرسان در تبیین رابطه بین دین‌داری و تعهد حرفه‌ای با کیفیت حسابرسی. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۷(۱۳)، ۱۱۷-۱۵۳.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.25384228.1401.7.13.2.6>
- یاسینی، علی؛ ایدی، فاطمه و آقایی، هادی. (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ دینی مؤثر بر ارتقای سلامت سازمانی در نظام آموزش عالی ایران. مدیریت اسلامی، ۲۶(۱)، ۳۹-۶۰.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22516980.1397.26.1.3.4>
- یونسی، مهران. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر وفاداری مشتریان با نقش میانجی تعلق خاطر کاری مطالعه موردی: شعبات بانک ملت مرکز استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی ادیب.

Abdelwahed, N.A.A., Al Doghan, M.A., Saraih, U.N. & Soomro, B.A. (2025), "Unleashing potential: Islamic leadership's influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and work motivation", *International Journal of Law and Management*, 67(2), 165-190. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2024-0019>

Ahmadi-Bighsh, F. & Mansouri, Z. (2022). Explanation of religious culture in the light of prayer. *Progress in Humanities Education*, 8(26), 111-126. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.27172260.1401.8.26.9.2> (in persian).

Akbarian, S. M. (2012). The theory of faith in bridging the gap between knowledge and ethical practice, *Ethics Journal*, 5(17), 101-120. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22287264.1391.5.17.6.2> (in persian).

Arab-Salehi, M., Kazemi, J., & Zolfalizadeh, M. (2011). Investigation of audit quality-reducing behaviors from the perspective of psychological contract and organizational emotional commitments. *Accounting Knowledge*, 2(5), 127-147. <https://doi.org/10.22103/jak.2011.29> (in Persian).

Arief Kusumo, B. Y., & Poppy Sofia Koeswoyo, S. H. (2018). Analyze of the Effect of Workplace Spirituality on Auditor Dysfunctional Behavior and its Implication to Audit Quality : Study at the Audit Board of the Republic of Indonesia, *Journal of Accounting Auditing and Business*, 1(1), 19-33. <https://jurnal.unpad.ac.id/jaab/article/view/15651>

Azerbaijani, M. (2008). Rereading the theory of faith as the will directed to believe by William James. *Philosophical-Theological Studies*, 10(1), 5- 26. <https://doi.org/10.22091/pfk.2008.246> (in persian).

Babaei, A., Zare, I., Mohagheghi, M.R. & Khoshdelmofard, H. (1404). The Effect of Religiosity on Financial Reporting by Mediating the Elements of the Accounting System: Structure and Agency. *Empirical Research in Accounting*, 15(2), <https://doi.org/10.22051/jera.2025.48198.3299> (in persian).

Boer, B. J., Van Hooft, E. A., & Bakker, A. B. (2015). Self-control at work: Its relationship with contextual performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30 (4), 406-421. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2012-0237>

Bonabi Ghadim, R., & Hafezi, B. (2021). Effect of Workplace Spirituality on Auditor Dysfunctional Behavior and Audit Quality. *Journal of Accounting and Social Interests*, 11(2), 83-101. <https://doi.org/10.22051/jaasci.2021.33309.1606> (in Persian).

Byrne, B.M. (1998). *Structural Equation Modeling with Lisrel, Prelis, and Simplis: Basic Concepts, Applications, and Programming* (1st Ed).

Casey, D. P., Davidson, R. A., Schwartz, B. N., (2001), The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountants' Ethical Judgments, *Journal of Business Ethics*, 34 (2), 101-121. <https://doi.org/10.1023/A:1012261900281>.

Chan, K., Kleinman, G. & Lee, P. (2009). The impact of Sarbanesoxley on internal control remediation, *International Journal of Accounting and Information Management*, 17(1), 53- 65. <https://doi.org/10.1108/18347640910967735>

Cintya, L., Yustina, A.I. (2019). From intention to action in whistleblowing: Examining ethical leadership and affective commitment of accountants in Indonesia. *International Journal of Business*, 24(4), 412-433. <https://ijb.cyut.edu.tw/var/file/10/1010/img/865/V24N4-4.pdf>.

Copeland, M. K., & Smith, D. (2021), "A Predictive Classification Approach to Examining Components of Ethical and Transformational Leadership Contributing to Leader Effectiveness in the Accounting Profession", Baker, C.R. (Ed.) *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 24, 147-169. <https://doi.org/10.1108/S1574-07652023007>

Copeland, M.K. (2015). The importance of ethics and ethical leadership in the accounting profession", research on professional responsibility and ethics in accounting (research on professional responsibility and ethics in accounting. *Emerald Group Publishing Limited*, 19, 61-98. <https://doi.org/10.1108/S1574-076520150000019012>

Dal Mas, L. O., & Barac, K. (2018). The influence of the chief audit executive's leadership style on factors related to internal audit effectiveness. *Managerial Auditing Journal*, 33(8-9), 807-835. <https://doi.org/10.1108/MAJ-12-2017-1741>

Daneshmandi, N. & Zare, I. (2024). Investigating the Effect of Religiosity on the Quality of Voluntary Disclosure of Accounting Information: With Emphasis on the Mediating Role of Managers' Narcissism. *Accounting and Auditing Reviews*, 19(76), 189-219. <https://doi.org/10.22059/acctgrev.2024.367669.1008872> (in persian).

Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change. *The international handbook of organizational culture and climate*, 18(4), 347-72.

Dianti Dilmli, Z., Manteghi, Kh., Mashhadhi, S. P. (2015). Examining the necessity of Islamic accounting: from the point of view of academic experts. *Two quarterly journals of value and behavioral accounting*. 1(1), 1-24. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24767166.1395.1.1.1.9> (in Persian).

Donnelly, D. P; Quirin, J. J; & O'Bryan, D. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditors' personal characteristics. *Behavioral research in accounting*, 15(1), 87-110. <https://doi.org/10.2308/bria.2003.15.1.87>

Donnelly, D., Quirin, J., & O'Bryan, D. (2006). Attitudes toward dysfunctional audit behavior: The effects of locus of control, organizational commitment, and position. *The Journal of Applied Business Research*, 1(19), 95-108.

Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., Alpkan, L. (2012). The impact of ethical leadership and leadership effectiveness on employees' turnover intention: The mediating role of work related stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 289-297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1003>

Eslamifard, Z., Pourheidari, O. & Taebi-Naghandari, A.H. (2023). The moderating role of gender and social identity on the relationship between Islamic cultural values and the performance and attitude of the auditing profession. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 20(78), 77- 116. <https://doi.org/10.22054/qjma.2023.73584.2456> (in persian).

Evanauli, R. P., & Nazaruddin, I. (2016). Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Journal of Accounting and Investment*, 14(2), 158-167. <https://journal.umy.ac.id/index.php/ai/article/view/1310>

Farrell, M., B.Gordijn, and A.J. Kearns. (2022). Accountability, human rights and social justice in public sector recordkeeping. *Archival Science*, 23: 161–185. <https://doi.org/10.1007/s10502-022-09403-5>

Feizabadi, F., & Habibollah, D. (2010). The effect of authentic leadership dimensions on reducing auditors' ineffective behaviors through ethical culture in audit firms. *Development and Transformation Management Quarterly*, 12(42), 67-81. https://journals.iau.ir/article_678177.html (in Persian).

Haji AliAkbari, F. & Nazari Farrokhi, H. (2019). Investigating the Effect of Organizational Culture on Innovation in the Organization. *Scientific Journal of New Research Approaches to Management and Accounting*, 3(8), 15- 31. <https://www.majournal.ir/index.php/ma/article/view/160> (in persian).

Hansen, S. D., B.J. Alge, M. E. Brown, C. L. Jackson, and B.B. Dunford. (2013). Ethical leadership: Assessing the value of a multifoci social exchange perspective. *Journal of Business Ethics* 115(3): 435-449. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1408-1>

Kalshoven, K., Den Hartogh, D., De Hoogh, A. (2011). Ethical at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The leadership quarterly*, 22, 51-69. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.007>

Kaptein, M., (2011), Understanding Unethical Behavior by Unraveling Ethical Culture, *Human Relations*, 64 (6), 843-869. <https://doi.org/10.1177/0018726710390536>

Karami, M. R., Mirkamali, S. M., Pourkarimi, J. (2016). Investigation and explanation of ethical leadership and its dimensions (case study: Tehran University employees), *General Policy Making in Management*, 7(2), 17-34. <https://sanad.iau.ir/Journal/ijpa/Article/790983> (in Persian).

Khalif Rashed, F., Aghaei Chadegani, A., Dehirb Al-Rubayee, M. S., & Ali Moradi, M. (2015). The effect of internal auditors' motivation to disclose unethical behavior on their judgment and decision-making regarding disclosures, considering the moderating role of organizational factors. *Empirical Accounting Research*, 15(1), 209-230. <https://doi.org/10.22051/jera.2024.48098.3295> (in Persian).

Khoshbakht, E., & Taebi Naghandari, A. H. (2015). The effect of religious beliefs and the mediating role of professional ethics on accountants' dishonesty in preparing financial statements. *Empirical Financial Accounting Studies*, 21(83), 267-304. <https://doi.org/10.22054/qjma.2024.78797.2550> (in Persian).

Kyambade, M., & Namatovu, A. (2025), "The impact of ethical leadership and code of ethics on employee integrity, mediated by job satisfaction in Uganda's public sector", *International Journal of Public Leadership*, 21(1), 72-89. <https://doi.org/10.1108/IJPL-10-2024-0110>

Lenz, R. & Hahn, U. (2015). A synthesis of empirical internal audit effectiveness literature pointing to new research opportunities. *Managerial Auditing Journal*, 30(1), 5-33. <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2014-1072>

Lindsay, D. M., & Smith, B. C. (2010). Accounting by faith: The negotiated logic of elite evangelicals' workplace decision-making. *Journal of the American Academy of Religion*, 78(3), 721-749. <https://doi.org/10.1093/jaarel/lfq034>

Mahdavi, Gh., Bahmani, R., Namazi, N. (2022). The mediating role of ineffective auditor behavior in explaining the relationship between religiosity and professional commitment with audit quality. *Two Quarterly Journals of Value and Behavioral Accounting*, 7 (13), 117-153. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.25384228.1401.7.13.2.6> (in Persian).

- Mariana, Y., & Rura, T. (2018). The Effect of the Auditor's Personal Characteristic on Audit Dysfunctionnal Behavior, *International Journal of Science and Research*, 8(1), 711-715.
- Mayer, D. M., K. Aquino, R.L. Greenbaum, and M. Kuenzi. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal* 55(1): 151-171. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.0276>
- Mohammadi, M., Tariqi, S., & Tayfeh Aghakhan Hashtroudi, N. (2018). Organizational factors and the effect of job satisfaction on auditors' performance. *Economics and Business*, 9 (19), 23-37. <https://sanad.iau.ir/journal/jebr/Article/667568?jid=667568> (in Persian).
- Neves, P., Story, J. (2015). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. *Journal of Business Ethics*, 55(1), 165-176. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1997-3>
- Rahmani, A., & Bahiraei, A. (2019). Auditing organizational culture in Iran. *Empirical Accounting Research*, 8(31), 181-204. <https://doi.org/10.22051/jera.2018.16322.1721> (in Persian).
- Rezaei, M., Aghaei Chadegani, A., & Kamali, E. (2013). Investigating the relationship between organizational culture dimensions and the size of audit firms with auditors' judgment and decision-making. *Accounting Experimental Research*, 13(4), 195-220. <https://doi.org/10.22051/jera.2023.42017.3057> (in Persian).
- Rezazadeh, A., Davari, A.(2014). *Structural Equation Modeling with PLS Software*, Jihad Daneshgahi Publications. (in persian).
- Rostaminia, R., Hejazi, R., Talebnia, Q., & Hassanzadeh Baradaran, R. (2012). The effect of locus of control and organizational commitment on the acceptance of ineffective auditing behavior based on the theory of planned behavior. *Value and Behavioral Accounting Quarterly*, 5 (10), 129-103. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5> (in Persian).
- Royaei, R.A., Talebnia, Q., Hasas-Yeganeh, Y., & Jalili, S. (2012). Auditors' perception of trusted leadership and ethics-oriented culture on behaviors that reduce audit quality. *Iranian Management Sciences*, 25(7), 1-22. https://journal.iams.ir/article_116.html (in Persian).
- Salem, R., Ezeani, E., & Song, X. (2023). The relationship between religiosity and voluntary disclosure quality: a cross-country evidence from the banking sector. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 60(3), 983-1023. <https://doi.org/10.1007/s11156-022-01117-0>
- Samul, J. (2020). Spiritual leadership: Meaning in the sustainable workplace. *Sustainability*, 12(1), 267. <https://doi.org/10.3390/su12010267>
- Sari, G. I.,a. Suhaili, A., I. Lesfandra., (2024). The Mediation Role of Audit Quality: Impact Internal Audit Strategy, Auditor Ethics, and Accounting Culture on Financial Report Quality. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 300-316. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v7i1.779>.
- Sauerwein, J. (2022). Integrating faith into an accounting ethics class: A project illuminated by Bonhoeffer. *International Journal of Christianity & Education*, 26(2), 191-206. <https://doi.org/10.1177/20569971211008946>
- Schmalzbauer, J. (2018). *People of faith: Religious conviction in American journalism and higher education*. Cornell University Press.
- Schmidt, S. W. (2007). The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*. 18(4), 481-498. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1216>
- Setayesh, M. H., & Rezaianzadeh, Z. (2023). Identifying and ranking factors affecting innovation in accounting. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 20(78), 1-33. <https://doi.org/10.22054/qjma.2023.73784.2461> (in Persian).
- SeyedAbbaszadeh, M. M., Amaniyeh, J., khezri, A., Pashoy, GH. (2012). Introduction to Equivalence of Structural Equations by PLS Method and Its Application in Behavioral Sciences, Urmia University Press. (in persian).
- Shokrollahi, H. (2009). Works of this world of faith in the unseen, Qom, Imam Khomeini Educational and Research Institute (RA). (in Persian).
- Soltaninejad, A. S., Safipour Afshar, M., & Soltaninejad, V. (2023). The effect of audit managers' leadership style on ineffective auditor behavior. *Applied Research in Financial Reporting*, 12(2), 215-249. https://www.arfr.ir/article_192603.html (in Persian).

Sonjaya, Y. (2024). The Influence of Corporate Culture on Audit Practices and Ethics. *Golden Ratio of Auditing Research*, 4(2), 107-124. <https://doi.org/10.52970/grar.v4i2.394>

Sulistiyo, H. (2014). Relevansi nilai religius dalam mencegah perilaku disfungsional audit. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 21(36), 1-13.

Sweeney, B., Arnold, D., Pierce, B., (2010), The Impact of Perceived Ethical Culture of the Firm and Demographic Variables on Auditors' Ethical Evaluation and Intention to Act Decisions, *Journal of Business Ethics*, 93 (4), 531-551. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0237-3>

Tabatabaei, S. M. H. (1985). *Tafsir al-Mizan*, Qom, Ismailian.

Yasini, A., Eidi, F., & Aghaei, H. (2018). Identifying the components of religious culture that are effective in promoting organizational health in the Iranian higher education system. *Islamic Management*, 26(1), 39-60. (in Persian).

Younesi, M. (2019). Investigating the effect of ethical leadership on customer loyalty with the mediating role of work engagement, a case study: Mellat Bank branches in the center of Mazandaran province. Master's thesis, Adib Institute of Higher Education. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22516980.1397.26.1.3.4> (in Persian).

Yuan, L., Chia, R., & Gosling, J. (2023). Confucian virtue ethics and ethical leadership in modern China. *Journal of Business Ethics*, 182(1), 119-133. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-05026-5>