



Explaining the role of psychological capital of tax auditors in adherence to the code of professional conduct: The mediating role of moral duty

۱. Amineh zarei^۱
۲. Majid Kargar^۲
۳. Hamid Rostami Jaz^{*۳}

Abstract

Tax auditing, as one of the key pillars of the tax system, requires auditors who, in addition to technical mastery, have a deep commitment to professional principles. This research, with a scientific and applied approach, examines the effective role of psychological capital and ethical duty in strengthening auditors' professional behaviors. The aim of the present study was to explain the role of psychological capital of tax auditors in adhering to the code of professional conduct, considering the mediating role of ethical duty. The present study is an applied research in terms of its purpose and is descriptive and survey-type in terms of data collection. Standard questionnaires were used to collect information. The statistical population of the present study was all tax auditors in the first quarter of ۱۴۰۳. According to Cochran's formula, the approximate sample size was ۳۸۴ people, but to increase the validity of the research, ۴۶۰ questionnaires were randomly distributed among the participants, and finally, ۴۰۰ questionnaires were returned, of which ۳۹۵ were analyzable. Using structural equations and Smart PLS^۳ software, the research hypotheses were tested, and the results of the present study show that psychological capital and ethical duty have a positive and significant effect on tax auditors' adherence to the professional code of conduct, and also that tax auditors' psychological capital through ethical duty has a significant effect on their adherence to the professional code of conduct.

Key words: dark personality traits, deviant behavior, structural equation Method.

^۱ Department of Accounting, BA.C, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran E-mail: amineh.zarei@iau.ac.ir

^۲ Department of Accounting, BA.C, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran E-mail: Majid.kargar@iau.ac.ir

^۳ Assistant Professor Department of Accounting, BA.C, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran E-mail: rostamijaz@iauba.ir

تبیین نقش سرمایه روانشناختی حسابرسان مالیاتی در پابندی به آیین رفتار حرفه‌ای:

نقش میانجی وظیفه‌گرایی اخلاقی

- امینه زارعی^۱
- مجید کارگر^۲
- حمید رستمی‌جاز^۳

چکیده

حسابرسی مالیاتی به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی نظام مالیاتی، نیازمند حسابرسیانی است که علاوه بر تسلط فنی، از پابندی عمیق به اصول حرفه‌ای برخوردار باشند. این پژوهش با رویکردی علمی و کاربردی، به بررسی نقش مؤثر سرمایه روان‌شناختی و وظیفه‌گرایی اخلاقی در تقویت رفتارهای حرفه‌ای حسابرسان می‌پردازد. هدف پژوهش حاضر، تبیین نقش سرمایه روانشناختی حسابرسان مالیاتی در پابندی به آیین رفتار حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی وظیفه‌گرایی اخلاقی بود. تحقیق حاضر از نظر هدف یکی از تحقیقات کاربردی بوده و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه حسابرسان مالیاتی، در سه‌ماهه اول سال ۱۴۰۳ بودند. با توجه به فرمول کوکران، تعداد تقریبی حجم نمونه ۳۸۴ نفر به دست آمد، اما برای افزایش اعتبار تحقیق، تعداد ۴۶۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی بین شرکت‌کنندگان توزیع شد و در نهایت، از این تعداد ۴۰۰ پرسش‌نامه برگشت داده شد که از این میزان، تعداد ۳۹۵ مورد از آن قابل تجزیه و تحلیل بود. با استفاده از معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS^۳ فرضیه‌های تحقیق مورد آزمایش قرار گرفت و نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی و وظیفه‌گرایی اخلاقی بر پابندی به آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین سرمایه روانشناختی حسابرسان مالیاتی از طریق وظیفه‌گرایی اخلاقی بر پابندی آنان به آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه روانشناختی، وظیفه‌گرایی اخلاقی، پابندی به آیین رفتار حرفه‌ای، حسابرسان مالیاتی.

^۱ گروه حسابداری، واحد بندر عباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر عباس، ایران. رایانامه: amineh.zarei@iau.ac.ir

^۲ گروه حسابداری، واحد بندر عباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر عباس، ایران. رایانامه: Majid.kargar@iau.ac.ir

^۳ استادیار گروه حسابداری، واحد بندر عباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر عباس، ایران. نویسنده مسئول. رایانامه: rostamijaz@iauba.ir

حسابرسی مالیاتی به عنوان یکی از ارکان اساسی نظام مالیاتی، فرآیندی نظام‌مند و تخصصی است که طی آن حسابرسان مالیاتی با به کارگیری اصول و استانداردهای پذیرفته شده حسابداری و حسابرسی، به صورت مستقل و بی طرفانه به بررسی و ارزیابی اسناد و مدارک مالی مؤدیان می پردازند تا از انطباق آن‌ها با قوانین و مقررات مالیاتی اطمینان حاصل نمایند. حرفه حسابرسی مالیاتی امروزه فراتر از تمرکز بر بازرنگری در الزامات تخصصی، بر تغییر شیوه‌های رفتاری و شناختی می‌بایست متمرکز باشد، زیرا منبع قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان، رویکردهای ادراکی است که اگر از تناسب لازم با سطح ارزش‌ها و انتظارات برآمده از بسترهای اجتماعی برخوردار نباشد، احتمالاً با چالش‌های زیادی در انجام مسیر حرفه‌ای برخوردار خواهد بود (منصور و همکاران^۱، ۲۰۲۲). سرمایه روانشناختی حسابرسان به عنوان یکی از کارکردهای شناختی در حرفه حسابرسی تلقی می‌شود که به ایجاد ارزش افزوده‌ی حرفه حسابرسی می‌تواند کمک نماید (شهبازی و همکاران، ۱۴۰۱). زیرا حسابرسی، حرفه‌ای است که به دلیل تغییرات اجتماعی، با تقاضا برای خدمات‌دهی با کیفیت‌تر به ذینفعان مواجه است و لزوم توجه به حوزه‌های شناختی و ادراکی همچون سرمایه، می‌تواند به اتخاذ تصمیم‌های با کیفیت‌تر آنان کمک شایان توجهی نماید (پونوماریوا و همکاران^۲، ۲۰۲۰، هندار و هاراپ^۳، ۲۰۲۳). سرمایه روانشناختی^۴ مفهومی وام گرفته شده از حوزه‌های رفتارگرایی مثبت در محیط‌های کاری قلمداد می‌شود که به پویایی کیفیت شغلی کمک می‌کند و تحت تأثیر کارراهه حرفه‌ای می‌تواند به ارتقاء کیفیت عملکردی متصدیان شغلی منجر شود (راهی^۵، ۲۰۲۲). این مفهوم در حرفه حسابرسی به دلیل وجود فشارهای شغلی و چالش‌های مرادده‌ای حسابرسان با ارکان بازار سرمایه همچون نهادهای نظارتی؛ صاحبکاران؛ سهامداران و سرمایه‌گذاران، امروز به بخشی از پژوهش‌های حوزه‌ی رفتاری در حسابرسی بدل شده است (آراد و همکاران، ۱۴۰۱). در واقع وجود سرمایه روانشناختی به تغییر شیوه‌ی تفکر حسابرسان کمک می‌نماید و امکان تناسب بین کارکردهای بیرونی حرفه حسابرسی همچون هویت اجتماعی را تسهیل می‌نماید (بشیری منش و داوودی، ۱۴۰۱). به عبارت دیگر سرمایه روانشناختی بخشی از ارزیابی‌های ادراکی فرد در خصوص ایجاد تعادل در کیفیت زندگی حرفه‌ای افراد با سایر نقش‌های دیگر خارج از چارچوب‌های تعریف شده در حرفه حسابرسی تلقی می‌شود که می‌تواند امکان پاسخگویی منسجم و سریع‌تر را به دلیل ارتقاء

^۱ Mansur et al

^۲ Ponomareva et al

^۳ Hendar, & Harahap,

^۴ Psychological Capital

^۵ Rahi

آرامش ذهنی حسابرسان فراهم آورد (پوجا^۱، ۲۰۲۰). اگرچه حرفه حسابرسی به واسطه‌ی تعدد استانداردها و ضوابط اخلاقی مورد تأکید در این عرصه، مستقل تلقی می‌شود، اما وجود زوایایی ناشناخته و متفاوت رفتارهای فردی حسابرسان، الزاماً نمی‌تواند به ایجاد یک رویه ادراکی مشخص در این عرصه منجر شود (صالحی و همکاران^۲، ۲۰۲۲). از طرف دیگر تداخل تئوری‌هایی همچون تئوری هویت اجتماعی^۳ (اسمیت و هوگ^۴، ۲۰۰۸) و تئوری حفاظت از منافع ذینفعان^۵ (هوبفول^۶، ۲۰۰۲) با اختلال‌های ناشی از فشار شغلی باعث می‌گردد تا کارکردهای سرمایه روانشناختی بیش از پیش در این حرفه مورد توجه باشد (تورتان و همکاران^۷، ۲۰۲۰). حوزه‌ای که از طریق ایجاد ارتباط بین موضوعات تخصصی با رفتارهای حرفه‌ای می‌تواند به ارتقاء کیفیت کارکردهای عملکردی حسابرسان کمک نماید.

از طرفی انتظار می‌رود سرمایه روانشناختی حسابرسان مالیاتی جنبه‌های متعددی از رفتار حسابرسان رو تحت تأثیر قرار دهد؛ که یکی از این رفتارها، پایبندی آنان به آیین رفتار حرفه‌ای می‌باشد. پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای در حسابرسان مالیاتی، به‌عنوان سنگ‌بستری اساسی در حفظ اعتبار و اتکاپذیری این حرفه، مستلزم رعایت اصولی همچون استقلال، بی‌طرفی، صداقت، رازداری و صلاحیت حرفه‌ای است. این آیین‌نامه‌ها که توسط نهادهای نظارتی تدوین می‌شوند، چارچوبی اخلاقی را تعریف می‌کنند که حسابرسان را ملزم می‌سازد فراتر از الزامات قانونی، به ارزش‌های حرفه‌ای پایبند باشند (شافر و سیمون^۸، ۲۰۱۸). در محیط پیچیده حسابرسی مالیاتی، که احتمال مواجهه با تعارض منافع و فشارهای بیرونی وجود دارد، پایبندی به این اخلاق حرفه‌ای نه تنها از تخلفات و سوءرفتارها جلوگیری می‌کند، بلکه عاملی کلیدی در ارتقای کیفیت گزارش‌های مالیاتی و افزایش اعتماد عمومی به نظام مالیاتی محسوب می‌شود. حسابرسانی که با التزام به این اصول، استقلال رأی و صداقت را در اولویت قرار می‌دهند، قادرند در عین حفظ انصاف و شفافیت، نقش مؤثری در تحقق عدالت مالیاتی ایفا نمایند. از این‌رو، آیین رفتار حرفه‌ای را می‌توان به‌عنوان راهنمای عملیاتی در نظر گرفت که چگونگی تعامل حسابرسان با مؤدیان، مراجع قانونی و جامعه را تنظیم می‌کند و ضامن مسئولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها در قبال ذی‌نفعان مختلف است (رحیمی آشتیانی و همکاران، ۱۴۰۰). انتظار می‌رود سرمایه روان‌شناختی حسابرسان مالیاتی از طریق تقویت مکانیسم‌های درونی خودتنظیمی، موجب

^۱ Pooja

^۲ Salehi et al

^۳ Social Identity Theory

^۴ Smith and Hogg

^۵ Shareholders Protect Theory

^۶ Hobfoll

^۷ Turton et al

^۸ Shafer & Simmon

ارتقای پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای شود. این سرمایه با افزایش سطح تاب‌آوری شناختی، توانایی حساب‌رسان را در مقاومت در برابر فشارهای ناشی از تعارض منافع و وسوسه‌های اخلاقی بهبود می‌بخشد. به‌ویژه، خودکارآمدی موجب می‌شود حساب‌رسان با اطمینان بیشتری در موقعیت‌های مبهم، به اصول حرفه‌ای تکیه کنند، در حالی که خوش‌بینی واقع‌گرایانه، تعهد بلندمدت آن‌ها به رعایت استانداردها را تقویت می‌نماید. همچنین، امیدواری به عنوان یک محرک انگیزشی، تمایل به رفتارهای مبتنی بر انصاف و شفافیت را افزایش می‌دهد و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، امکان تطبیق با چالش‌های اخلاقی پویا را فراهم می‌سازد. در نتیجه، این مؤلفه‌ها در تعامل با یکدیگر، بستری روان‌شناختی ایجاد می‌کنند که التزام عملی به آیین رفتار حرفه‌ای را نه از سر اجبار، بلکه بر اساس پذیرش درونی ارزش‌های اخلاقی ممکن می‌سازد (هوشمند نقابی و همکاران، ۱۴۰۲).

از سویی دیگر؛ وظیفه‌گرایی اخلاقی، به عنوان یکی از مکاتب بنیادین فلسفه اخلاق، بر انجام عمل صرفاً به دلیل درست بودن آن و فارغ از پیامدهای عینی تأکید دارد (بیدوکیا^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). در حرفه حسابرسی مالیاتی، این رویکرد به معنای پایبندی به اصول و استانداردهای حرفه‌ای، صرفاً به دلیل ماهیت ذاتی تکلیف محور آنهاست، نه ترس از مجازات یا طمع پاداش. اهمیت این نگرش در آن است که به عنوان یک چارچوب اخلاقی غیرقابل مذاکره، مانع از انعطاف‌پذیری نابه‌جای حساب‌رسان در تفسیر قوانین می‌شود و حتی در شرایط ابهام یا فشارهای خارجی، ضامن حفظ استقلال و صداقت حرفه‌ای است. وظیفه‌گرایی در حسابرسی مالیاتی، متضمن این باور است که رعایت آیین رفتار حرفه‌ای نه یک انتخاب، که یک الزام اخلاقی غیرشرطی است که مشروعیت اجتماعی این حرفه به آن وابسته است (مونیدیوی^۲ و همکاران، ۲۰۲۴، چن^۳ و همکاران، ۲۰۲۳، نارسین و جعفر^۴، ۲۰۲۱). انتظار می‌رود وظیفه‌گرایی اخلاقی به عنوان مکانیزم میانجی، رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای را از طریق تبدیل منابع روان‌شناختی به الزامات اخلاقی عینیّت بخشد. این سازه، با تأکید بر عمل به تکلیف فارغ از پیامدهای آن، چارچوبی فراهم می‌کند که در آن خودکارآمدی و امیدواری به جای تمرکز صرف بر نتایج ملموس، بر انجام مسئولیت‌های ذاتی حرفه‌ای متمرکز می‌شوند. به عبارت دیگر، وظیفه‌گرایی اخلاقی، سرمایه روان‌شناختی را به سمت پذیرش داوطلبانه بایدها و نبایدهای حرفه‌ای سوق می‌دهد و از این طریق، رفتارهای حساب‌رسان را حتی در غیاب نظارت خارجی، با استانداردهای اخلاقی همسو می‌سازد. این نقش میانجی، به‌ویژه در موقعیت‌های خاکستری که تفسیرهای

^۱ Bidokia

^۲ Munidewi

^۳ Chen

^۴ Narsin & Jaffar

متفاوتی از قوانین وجود دارد، به‌عنوان فیلتری عمل می‌کند که تضمین می‌نماید تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای همواره در چارچوب ارزش‌های بنیادین حرفه صورت پذیرد (شافر و سیمون، ۲۰۱۸، پاینو^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).

نتایج این پژوهش از منظر نظری، با تبیین مکانیزم تأثیر سرمایه روان‌شناختی و نقش میانجی وظیفه‌گرایی اخلاقی در پابندی به آیین رفتار حرفه‌ای، گام مهمی در غنی‌سازی ادبیات اخلاق حرفه‌ای در حوزه حسابرسی مالیاتی برمی‌دارد. این مطالعه با ارائه چارچوبی یکپارچه که در آن عوامل روان‌شناختی و اخلاقی در تعامل با یکدیگر بررسی شده‌اند، شکاف موجود میان نظریه‌های روان‌شناسی مثبت‌نگر و فلسفه اخلاق در حرفه‌های حسابداری را پر می‌کند. از منظر سیاستی، یافته‌های این پژوهش می‌تواند مبنایی برای تدوین استانداردهای آموزشی و تربیتی نهادهای حرفه‌ای مانند سازمان حسابرسی و نظام مالیاتی قرار گیرد، به‌گونه‌ای که در کنار آموزش‌های فنی، پرورش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و تقویت نگرش‌های وظیفه‌گرایانه در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای حسابرسان گنجانده شود. این پژوهش همچنین زمینه را برای بازتعریف شاخص‌های ارزیابی عملکرد حسابرسان فراهم می‌سازد و پیشنهاد می‌کند که معیارهای کیفی مانند پابندی اخلاقی و تاب‌آوری حرفه‌ای در کنار شاخص‌های کمی سنتی مورد توجه قرار گیرند.

در بُعد عملی، یافته‌های این پژوهش برای جوامع حرفه‌ای مختلف از جمله سازمان‌های حسابرسی، نهادهای نظارتی مالیاتی و مراجع تدوین‌کننده استانداردهای حرفه‌ای دارای کاربردهای راهبردی است. برای حسابرسان مالیاتی، این نتایج نشان می‌دهد که تقویت سرمایه روان‌شناختی نه تنها به ارتقای رفاه فردی آن‌ها می‌انجامد، بلکه به‌عنوان عاملی کلیدی در افزایش کیفیت خدمات حرفه‌ای و کاهش تخلفات اخلاقی عمل می‌کند. برای نهادهای سیاست‌گذار، این پژوهش بر ضرورت بازنگری در فرآیندهای گزینش و ارزیابی حسابرسان تأکید دارد و پیشنهاد می‌کند که معیارهای سنجش صلاحیت حرفه‌ای از دانش فنی محض فراتر رفته و توانمندی‌های روان‌شناختی و ظرفیت‌های اخلاقی را نیز در بر گیرد. در سطح کلان‌تر، نتایج این مطالعه می‌تواند به طراحی سیستم‌های انگیزشی هوشمند در سازمان‌های مالیاتی بینجامد که به‌جای تمرکز صرف بر کنترل‌های بیرونی، بر تقویت خودکنترلی و مسئولیت‌پذیری درونی حسابرسان متمرکز باشند. این رویکرد در بلندمدت می‌تواند به افزایش اعتماد عمومی به نظام مالیاتی و ارتقای سرمایه اجتماعی بینجامد. براین اساس مسئله پژوهش حاضر این است که آیا سرمایه روان‌شناختی حسابرسان مالیاتی در پابندی به آیین رفتار

^۱ Paino

حرفه‌ای تأثیر دارد؟ و آیا سرمایه روانشناختی از طریق وظیفه‌گرایی اخلاقی حساب‌رسان بر پایداری آنان به آیین رفتار حرفه‌ای آنان تأثیر دارد؟

نتایج این پژوهش، می‌تواند دانش‌افزایی برای ادبیات رفتاری حساب‌رسی مالیاتی به شرح زیر داشته باشد: نخست اینکه، پژوهش حاضر، نخستین تحقیقی است که به بررسی نظام‌مند تعامل سه‌گانه میان سرمایه روان‌شناختی، وظیفه‌گرایی اخلاقی و پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای در حوزه حساب‌رسی مالیاتی می‌پردازد. این مطالعه با ارائه چارچوبی نوین، نشان می‌دهد که چگونه مؤلفه‌های روان‌شناختی از طریق مکانیسم وظیفه‌گرایی اخلاقی، به تقویت پایداری حرفه‌ای منجر می‌شوند. این یافته، شکاف مهمی را در ادبیات موجود پر می‌کند که پیش از این بیشتر بر عوامل بیرونی و کنترل‌های سازمانی تأکید داشت تا عوامل درونی و روان‌شناختی مؤثر بر رفتار حرفه‌ای.

دوم آنکه، این پژوهش با تلفیق نظریه‌های روان‌شناسی مثبت‌نگر و فلسفه اخلاق، رویکردی بین‌رشته‌ای را در مطالعه رفتار حساب‌رسان مالیاتی ارائه می‌دهد. چنین نگاهی می‌تواند الهام‌بخش پژوهش‌های آتی در بررسی سایر متغیرهای روان‌شناختی مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای باشد. به‌ویژه، این مطالعه نشان می‌دهد که چگونه سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان یک منبع درونی، حساب‌رسان را در مواجهه با تعارض‌های اخلاقی یاری رساند.

در نهایت، این مطالعه با ارائه شواهد تجربی درباره نقش میانجی وظیفه‌گرایی اخلاقی، درک ما را از فرآیندهای درونی مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حساب‌رسان عمیق‌تر می‌سازد. این یافته به‌ویژه برای تئوری‌پردازی در حوزه رفتار سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های مالیاتی پیچیده ارزشمند است، چرا که نشان می‌دهد چگونه ارزش‌های اخلاقی می‌توانند منابع روان‌شناختی فردی را به رفتارهای حرفه‌ای مسئولانه تبدیل کنند.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌های پژوهش

حیات و پویایی هر حرفه‌ای در گرو داشتن نیروی انسانی سالم، متخصص و متعهد با سطح قابل قبولی از عملکرد می‌باشد. در واقع منابع انسانی در هر حرفه‌ای به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه آن محسوب شده، چراکه برخلاف سایر منابع دیگر همچون منابع مادی نه تنها با مصرف کردن مستهلک نمی‌شود و کاهش نمی‌یابد، بلکه تنها سرمایه‌ای است که فزاینده است و با تجربه و مهارتی که کسب می‌نماید، موجب عملکرد بهتر و بیشتر آن حرفه می‌گردد (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۰). از همین‌رو آگاه‌بودن از سطح سلامت و سرمایه روان‌شناختی منابع انسانی در هر حرفه‌ای مثل حرفه حساب‌رسی مالیاتی می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مشکلات عملکردی تلقی گردد. سرمایه روان‌شناختی، اصطلاحی ذهنی است که معانی متفاوتی برای افراد مختلف دارد،

یکی از معانی آن، سلامت روان است (راهی^۱، ۲۰۲۱). فردی که سالم است قادر به مقابله و تنظیم فشارهای مکرر زندگی روزمره در یک راه قابل قبول است. سرمایه روانشناختی به درجه‌ای که فرد کارکرد روانشناختی بهینه‌ای را تجربه می‌کند، اطلاق می‌شود. به عبارت دیگر، سرمایه روانشناختی به ادراک فرد از میزان هماهنگی بین خود از یک سو و پیامدهای عملکردش از سوی دیگر اشاره می‌نماید. این فرایند سرمایه است که به یک ارزیابی مداوم و نسبتاً پایدار از رضایت درونی در طول عمر یک فرد منجر می‌شود (وحیدی و جعفری‌هرندی، ۱۳۹۶). حرفه حسابرسی باتوجه به اینکه براساس آیین رفتار حرفه‌ای متکی به سطحی از رعایت تردید و عینیت‌گرایی در قضاوت می‌باشد، به میزان زیادی به وجود سرمایه در ادراک و بینش فردی نیازمند می‌باشد (پونارووا و همکاران^۲، ۲۰۲۰). زیرا همانطور که در تعریف سرمایه روانشناختی مشخص گردید، آرامش روانی به واسطه‌ی کنترل فشارهای بیرونی در حرفه می‌تواند زمینه را برای توسعه‌ی اثربخش سرمایه روانشناختی مهیا نماید. به عبارت دیگر از آنجاییکه حرفه حسابرسی مالیاتی به لحاظ ویژگی‌های تعارض گونه‌ای که برای آن می‌تواند به دلیل استرس و فرسایش شغلی برشمرد، تحت تأثیر ابعاد روانشناختی فردی می‌تواند نقش مهمی در کارکردهای حسابرسان داشته باشد (توان منصور و همکاران^۳، ۲۰۲۱). لذا تمرکز بر موضوع سرمایه روانشناختی در آنان موضوعی است که می‌تواند به توسعه‌ی اثربخش کارکردهای فردی آنان کمک نماید. حال این سوال می‌شود؛ سرمایه روانشناختی فارغ از ویژگی‌های روانشناختی به چه عواملی مرتبط است؟

سرمایه روان شناختی در حسابرسان مالیاتی از طریق ایجاد «چارچوب یکپارچه پردازش تصمیم‌گیری اخلاقی» عمل می‌کند که در آن، مؤلفه خودکارآمدی با تقویت «قابلیت فراشناختی بازبینی تصمیم‌ها»، امکان شناسایی و تعدیل سوگیری‌های ناخودآگاه در تفسیر استانداردهای حرفه‌ای را فراهم می‌سازد. این سازوکار، به‌ویژه در موقعیت‌های خاکستری مالیاتی که تفسیر قوانین انعطاف‌پذیر است، با فعال‌سازی شبکه‌های عصبی مرتبط با استدلال اخلاقی در قشر اوربیتوفرونتال، پردازش عمیق‌تری از تعارض‌های بالقوه ایجاد می‌نماید. مؤلفه امیدواری از طریق مکانیسم «نگاشت شناختی مسیرهای جایگزین»، ظرفیت حسابرسان را برای طراحی راهکارهای مبتکرانه‌ای که همزمان با الزامات قانونی و اصول اخلاقی سازگار باشند، افزایش می‌دهد. تاب‌آوری روان‌شناختی با ایجاد «فیلتر هیجانی تطبیقی»، پاسخ‌های استرسی به فشارهای ذی‌نفعان را تعدیل کرده و فضای ذهنی لازم برای تأمل اخلاقی را حفظ می‌نماید (چن^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). خوش‌بینی عمل‌گرا

^۱ Rahi

^۲ Ponomareva et al

^۳ Tuan Mansor et al

^۴ Chen

نیز با ایجاد تعادل در سیستم‌های عصبی بازدارنده/فعال‌سازی، گرایش طبیعی به تصمیم‌گیری‌های محافظه‌کارانه یا ریسک‌پذیر را به سمت انتخاب‌های متعادل و مبتنی بر اصول هدایت می‌کند. این سیستم یکپارچه شناختی-هیجانی، نوعی «هوشیاری اخلاقی پویا» ایجاد می‌کند که در آن ملاحظات حرفه‌ای نه به صورت تحمیلی، بلکه به عنوان بخشی طبیعی از فرآیندهای ذهنی تصمیم‌گیری تبلور می‌یابند (زاک و الفار^۱، ۲۰۲۳). این پدیده به‌ویژه در محیط‌های پیچیده مالیاتی که در آن‌ها تفسیر قوانین اغلب چندقهری است، موجب می‌شود که پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای نه به عنوان یک محدودیت خارجی، بلکه به مثابه نتیجه طبیعی عملکرد بهینه‌شده سیستم‌های شناختی فرد ظاهر گردد (مونیدیاوی^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). بر این اساس اولین فرضیه تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: سرمایه روان‌شناختی حسابرسان مالیاتی بر پایبندی آنان به آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد.

وظیفه‌گرایی اخلاقی یکی از نظریات عمده در اخلاق هنجاری است که دارای انواع و تقریرهای مختلفی است. عقل‌گرایی، کانت شهودگرایی، دیوید راس قراردادگرایی، اجتماعی، نظریه امر الهی و اخلاق اگزیستانسیالیستی جزء نظرات وظیفه‌گرا ذکر می‌شوند. این تنوع و تکرار در تقریرهای مختلف وظیفه‌گرایی باعث شده تعریف آن دشوار گردد به‌طوری‌که تعریف مورد اتفاقی در مورد آن وجود نداشته باشد. گاه وظیفه‌گرایی چنان وسیع و گسترده تعریف می‌شود که شامل برخی نظرات غایت‌گرا مانند سودگرایی جان استوارت میل و جورج مور نیز می‌شود و گاه چنان ضیق تعریف می‌گردد که تنها شامل وظیفه‌گرایی کانت می‌گردد (دویکات^۳، ۲۰۲۳). نظریات مربوط به اخلاق هنجاری در تقسیم اولیه به نظریات ناظر به الزام و ناظر به ارزش تقسیم می‌شود. نظریات ناظر به الزام به دودسته غایت‌گرایی و وظیفه‌گرایی تقسیم می‌شوند و نظریات ناظر به ارزش، نظریات فضیلت‌گرا نامیده می‌شوند. معمولاً در تعاریف رایج نظریات غایت‌گرا به نظریاتی گفته می‌شود که توجه به غایت و نتایج عمل برای آنها در اولویت قرار دارد و حتی تنها اولویت است. از نظر ایشان عمل درست عملی است که موجب بیشترین نتایج خوب نسبت به اعمال جایگزین دیگر باشد؛ اما نظریات وظیفه‌گرا، آنچه برایشان در درجه اول اولویت قرار دارد، انجام وظایف و الزامات خاص اخلاقی است. منبع این الزامات ممکن است منبع الهی و دینی باشد یا عقل انسانی یا چیز دیگر. ما موظف

^۱ Zaki & Elfar

^۲ Munidewi

^۳ Dwekat

به وظایف و الزاماتی اخلاقی هستیم که نتایج خوب یا بدعمل، یا اصلاً دخالتی در تعیین آنها ندارند و یا فقط یکی از عوامل تعیین کننده هستند (پی منتل و لسج^۱، ۲۰۲۳).

وظیفه‌گرایی اخلاقی در حساب‌رسان مالیاتی با ایجاد «چارچوب ارزیابی اخلاقی پیشاتابعی» عمل می‌کند که در آن، الزامات حرفه‌ای نه بر اساس محاسبات پیامدگرایانه، بلکه از طریق «استدلال قیاسی اخلاقی» مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این نگرش کانتی-مدرن، با فعال‌سازی مکانیسم‌های «خودارجاعی اخلاقی» در سیستم‌های شناختی حساب‌رسان، موجب می‌شود که اصولی مانند صداقت و استقلال به‌عنوان گزاره‌های مطلق در فرآیند تصمیم‌گیری نهادینه شوند. در سطح عصب‌شناختی، این رویکرد با تقویت فعالیت در منطقه قشر پیش‌پیشانی پشتی-جانبی که مسئول استدلال اخلاقی انتزاعی است، امکان غلبه بر تمایلات ذاتی به محاسبه سود و زیان موقعیتی را فراهم می‌آورد. وظیفه‌گرایی اخلاقی پیشرفته در محیط حساب‌رسانی مالیاتی، نوعی «منطق درونی‌شده تکلیف‌محور» ایجاد می‌کند که در آن، تفسیر استانداردهای حرفه‌ای نه بر مبنای انعطاف‌پذیری موقعیتی، بلکه از طریق «فیلترهای اخلاقی چندلایه» صورت می‌پذیرد (بیدوکیا^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). این سیستم، حساب‌رسان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با فشارهای نهادی و تعارض‌های منافع، با فعال‌سازی «مکانیسم‌های بازدارنده اخلاقی خودکار»، از انحراف از اصول حرفه‌ای جلوگیری کنند. به‌ویژه، این پارادایم اخلاقی با ایجاد «ساختارهای ارزیابی سلسله‌مراتبی»، اولویت‌بندی ارزش‌های حرفه‌ای را در موقعیت‌های پیچیده امکان‌پذیر می‌سازد، به‌طوری که الزامات اخلاقی بر ملاحظات عملیاتی مقدم شمرده می‌شوند. چنین رویکردی منجر به ظهور نوعی «وجدان حرفه‌ای پویا» می‌شود که در آن، پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای نه به‌عنوان یک محدودیت بیرونی، بلکه به‌مثابه بیان طبیعی هویت حرفه‌ای حساب‌رسان تجلی می‌یابد. برابر با استدلال‌های مطرح شده دومین فرضیه تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه دوم: وظیفه‌گرایی اخلاقی حساب‌رسان مالیاتی بر پایبندی آنان به آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد.

سرمایه روان‌شناختی حساب‌رسان مالیاتی از طریق ایجاد «سازه‌های میانجی شناختی-ارزشی» بر پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد، به‌گونه‌ای که وظیفه‌گرایی اخلاقی به‌عنوان یک «پل ارتباطی روان‌شناختی-هنجاری» عمل می‌کند. در سطح عصب‌شناختی، خودکارآمدی با تقویت فعالیت‌های شبکه‌های پیش‌پیشانی-پاراهیبوکامپال، زمینه را برای «رمزگذاری ارزشی» استانداردهای حرفه‌ای فراهم می‌سازد، در حالی که وظیفه‌گرایی اخلاقی این رمزهای ارزشی را به «دستورالعمل‌های عملیاتی پایدار» تبدیل می‌نماید.

^۱ Pimentel & Lesage

^۲ Bidokia

امیدواری از طریق فعال‌سازی سیستم‌های دوپامینرژیک مزولیمبیک، انگیزش لازم برای تبدیل الزامات انتزاعی اخلاقی به رفتارهای عینی را ایجاد می‌کند، و این فرآیند توسط چارچوب‌های وظیفه‌گرا به «الگوهای عمل نظام‌مند» تبدیل می‌شود (چن^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). تاب‌آوری روان‌شناختی با تعدیل پاسخ‌های آمیگدال به محرک‌های تهدیدکننده، فضای ذهنی لازم برای «تأمل اخلاقی عمیق» را حفظ می‌نماید، در حالی که وظیفه‌گرایی این تأملات را در قالب «الگوریتم‌های تصمیم‌گیری اخلاقی» ساختار می‌بخشد. خوش‌بینی عمل‌گرا نیز با ایجاد تعادل در سیستم‌های سروتونینرژیک، گرایش به تفسیرهای انعطاف‌پذیر از اصول اخلاقی را تنظیم می‌کند، و وظیفه‌گرایی این انعطاف‌پذیری را در چارچوب «حدود هنجاری تغییرناپذیر» مهار می‌نماید. این تعامل پویا در نهایت منجر به ظهور «سیستم یکپارچه نظارتی درونی» می‌شود که در آن، الزامات حرفه‌ای نه به‌عنوان عوامل محدودکننده بیرونی، بلکه به‌مثابه بخشی از معماری شناختی-ارزشی حساب‌رسان تجلی می‌یابد. این مکانیسم چندسطحی توضیح می‌دهد که چگونه منابع روان‌شناختی فردی از طریق فرآیندهای والایش اخلاقی، به رفتارهای حرفه‌ای پایدار تبدیل می‌شوند (پوناووا و همکاران^۲، ۲۰۲۰). برابر با استدلال‌های مطرح شده سومین فرضیه تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه سوم: سرمایه روان‌شناختی حساب‌رسان مالیاتی از طریق وظیفه‌گرایی اخلاقی بر پابندی آنان به آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد.

۲-۷-پیشینه تحقیق

به طور معمول در بسیاری از پارادایم‌های پژوهش، مروری بر ادبیات صورت می‌پذیرد. نکته حائز اهمیت آن است که تا به امروز تلاش‌های اندکی برای تبیین عوامل مؤثر بر رفتار حساب‌رسان صورت پذیرفته است، و هیچ کدام از آن‌ها منجر به تعریف جامع و مورد قبول انجمن‌های حرفه‌ای و قانونی قرار نگرفته و یا توسط جامعه بین‌الملل به رسمیت شناخته نشده است؛ زیرا تحقیقات انجام گرفته به یک یا چند جنبه خاص از ابعاد رفتاری حساب‌رسان پرداخته‌اند. تحقیقاتی نزدیک به موضوع این پژوهش در ایران و در سطح سایر کشورها انجام شده است که در این بخش به اختصار مروری بر تحقیقات مزبور خواهیم داشت:

مطالعه نظام‌مند پیشینه تحقیقات در حوزه مطالعات روان‌شناختی حساب‌رسان نشان‌دهنده تحول سه‌گانه متمایز در این زمینه است. در مرحله نخست (۱۹۹۰-۲۰۰۵)، پژوهش‌ها عمدتاً بر مبنای نظریه کلاسیک فستینگر (۱۹۵۷) و کارهای سمینال هگارتی و همکاران (۲۰۰۰) شکل گرفت که به بررسی تأثیرات عمومی

^۱ Chen

^۲ Ponomareva et al

تناقض‌های شناختی بر قضاوت‌های حرفه‌ای می‌پرداخت. این دوره شاهد مطالعات آزمایشگاهی بود که با به‌کارگیری طرح‌های شبه‌حسابرسی، وجود سوگیری‌هایی مانند تأییدگری و لنگراندازی را در محیط‌های کنترل‌شده به اثبات رساند.

در موج دوم تحقیقات (۲۰۰۶-۲۰۱۵)، پژوهشگرانی چون کادوسو و همکاران (۲۰۰۸) با ادغام نظریه‌های روانشناسی اجتماعی و اقتصاد رفتاری، چارچوب‌های پیچیده‌تری مانند «مدل تنش شناختی-حرفه‌ای» را توسعه دادند. این دوره شاهد سه نوآوری کلیدی بود: ۱) به‌کارگیری روش‌های میدانی در محیط‌های واقعی حسابرسی، ۲) توجه به نقش میانجی‌گر متغیرهای سازمانی مانند فشارهای زمانی و ساختارهای تشویقی، و ۳) ظهور اولین مطالعات بین‌فرهنگی که تفاوت‌های ملی در مواجهه با سرمایه روانشناختی را بررسی می‌کرد. موج سوم (۲۰۱۶ تاکنون) با انقلابی روش‌شناختی همراه بوده است. پیشرفت‌های فناورانه امکان به‌کارگیری ابزارهای عصبی-شناختی را در مطالعات حسابرسی فراهم کرده است. پژوهش‌های نوینی مانند مطالعه براون و همکاران (۲۰۲۱) با ترکیب روش‌های علوم اعصاب و تحلیل‌های کیفی عمیق، به کشف «الگوهای عصبی ناهمگونی حرفه‌ای» دست یافته‌اند. هم‌زمان، رویکردهای پدیدارشناختی نوین به درک تجربه زیسته حسابرسان از تناقض‌های شناختی پرداخته‌اند. در ادامه به بررسی مطالعات اخیر در این زمینه پرداخته شده است:

هارمون و همکاران^۱ (۲۰۲۵) به مطالعه کتاب‌شناختی سرمایه شناختی پرداختند. این پژوهش با بررسی نظام‌مند ادبیات سرمایه شناختی، به این نتیجه دست یافت که این پدیده می‌تواند موجب بروز ناراحتی روان‌شناختی و تنش شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که برخی موقعیت‌های ایجادکننده ناهمگونی شناختی (اختلاف شناختی) با طیفی از هیجانات منفی از جمله اضطراب، اندوه، احساس گناه، پشیمانی و خشم همراه است. با این حال، تحلیل‌های این مطالعه همچنین حاکی از آن است که فرآیندهای ناهمگونی شناختی ممکن است در برخی شرایط با واکنش‌های هیجانی دیگری مانند تعجب، شوخطبعی و احساس تسکین نیز همراه باشد. این نتایج نشان می‌دهد که تأثیرات هیجانی سرمایه شناختی پیچیده‌تر از آن است که صرفاً به ایجاد هیجانات منفی محدود شود.

مصطفی و همکاران (۲۰۲۴) به مطالعه‌ای با عنوان تحلیل عوامل مؤثر بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس در مؤسسات حسابرسی لبنان پرداختند. هدف این تحقیق تجزیه و تحلیل عواملی است که بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس در طول حسابرسی تأثیر می‌گذارد. این پژوهش از طرح تحقیق اکتشافی با رویکرد تحلیل عاملی به‌عنوان روش شناسی آن استفاده کرد و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده است.

^۱ Harmon et al

این پرسشنامه برای همه حسابرسان عضو انجمن حسابداران رسمی لبنان ارسال شد. در مجموع ۳۱۰ پرسشنامه تکمیل شده جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس در طول فرایند حسابرسی تحت تأثیر سه عامل شخصی، وظیفه‌ای و محیطی قرار می‌گیرد.

اکبر و کونتادی^۱ (۲۰۲۴) به مطالعه‌ای با عنوان تأثیر استقلال حسابرس، حرفه‌ای گرایی حسابرس و اخلاق حرفه‌ای حسابرس بر قضاوت حسابرسی پرداختند. هدف این تحقیق تعیین تأثیر استقلال، حرفه‌ای بودن و اخلاق حرفه‌ای بر قضاوت حسابرسی بود. روش تحقیق مورد استفاده، روش کیفی با رویکرد مطالعه ادبیات است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که استفاده از تمامی متغیرها تأثیر مثبت داشته است، یعنی استقلال، حرفه‌ای بودن و اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر قضاوت حسابرسی داشته است.

ماندیوی^۲ و همکاران (۲۰۲۴) به مطالعه‌ای با عنوان "نقش علوم اعصاب عاطفی در قضاوت حسابرسی و تصمیم‌گیری: مروری بر ادبیات سیستماتیک برای تحقیقات حسابرسی" پرداختند. این مطالعه به مرور ادبیات سیستماتیک تحقیق قضاوت حسابرسی و تصمیم‌گیری را بررسی می‌کند که تحت سلطه نقش مسائل شناختی در قضاوت و تصمیم‌گیری است. این تحقیق هفت مقاله حسابرسی را بررسی می‌کند که نقش تأثیرگذار در قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسی را تشریح می‌کند، شش مقاله مرتبط با عصب‌شناسی عاطفی، قضاوت و تصمیم‌های آگاهانه از مجالات روان‌شناسی و سه مقاله اضافی که مهم هستند را بررسی می‌کند. علوم اعصاب عاطفی، به فرایند کدگذاری اطلاعات کمک می‌کند که زمانی که حسابرس تحت آموزش قرار می‌گیرد، مزایایی را به همراه خواهد داشت، در عمل، جو کاری حسابرس می‌تواند مثبت‌تر باشد و اگر حسابرس با شرایط منفی مواجه شود، هنوز هم می‌توان این اثر را کاهش داد تا قضاوت حاصل از آن توسط محیط پذیرفته شود.

داویدوا^۳ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند تئوری ناهمگونی شناختی به‌شدت با مطالعات فرایند تصمیم‌گیری پیچیده مرتبط است. ناهمگونی شناختی در چارچوب "پارادایم انتخاب آزاد" متشکل از ارزیابی مجدد گزینه‌ها در نتیجه انتخاب بین دو جایگزین مشابه از طریق انگیزه تعارض‌های شناختی و تنش‌های ذهنی شناختی آشکار می‌شود. مکانیسم‌های ناهمگونی شناختی با فعالیت در قشر جلوی مغز میانی و خلفی جانبی، هسته اکومبوس و قشر کمربندی خلفی مرتبط هستند، که بر اساس نتایج مطالعات تصویربرداری عصبی و تحریک، برهم‌کنش‌های آنها متفاوت تفسیر می‌شود. یکی از مسائل کلیدی و هنوز حل نشده در درک مکانیسم‌های

^۱ Akbar & Kuntadi

^۲ Munidewi

^۳ Davydova

ناهمگونی شناختی، نوروکرونومتری وقوع آن است و تعیین توالی زمانی مکانیسم‌های ناهمگونی شناختی عصبی نه تنها ماهیت اساسی تصمیم‌گیری‌های دشوار را روشن می‌کند، بلکه دستکاری مؤثرتر این مکانیسم‌ها را در مسائل مختلف کاربردی فراهم می‌کند.

شمس بیدهندی و همکاران (۱۴۰۳) به بررسی تأثیر ماکیاولیسم بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی پرداختند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان می‌دهد که ماکیاولیسم بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تأثیر معنی‌داری و مثبتی دارد. به عبارت دیگر، با افزایش سطح ماکیاولیسم در حساب‌برسان نمونه پژوهش، رفتارهای ناکارآمد در آن‌ها افزایش می‌یابد. هم‌چنین یافته‌های این پژوهش بیانگر آن است که جنسیت، تحصیلات، تجربه کاری و محل اشتغال حسابرس تأثیر معنی‌داری بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی ندارند.

زلفی و یزدانیان (۱۴۰۲) به ویژگی‌های تاریک رفتار حساب‌برسان و تأثیر آن‌ها بر ارزیابی ریسک تقلب را بررسی کرد. نتایج نشان داد که ماکیاولیسم و خودشیفتگی حسابرس بر عملکرد ارزیابی ریسک تقلب وی تأثیر دارد، اما خصومت تأثیری بر عملکرد حسابرس ندارد. علاوه بر این، ویژگی‌های شخصیتی ماکیاولیستی و خودشیفته حسابرس به دلیل تعارض ادراک شده بر ارزیابی خطر تقلب تأثیر نمی‌گذارد، اما با میانجیگری تعارض، عامل تاریک تضاد بر عملکرد ارزیابی ریسک تقلب حسابرس تأثیر می‌گذارد.

حیدری و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی رابطه میان ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه بر اساس آزمون نظریه اعتماد اجتماعی پرداختند. برآیند پژوهش حاکی از آن است که ویژگی‌های تاریک شخصیت، جایگاه افراد و محیط سازمانی می‌تواند بر نگرش‌ها، رفتارهای ناپسند اجتماعی و غیراخلاقی در همسویی منافع شخصی و سازمانی و یا هر دو تأثیر گذارد. این یک چالش بزرگ در برابر همه مشارکت‌کنندگان در اکوسیستم گزارشگری مالی باکیفیت و ناشی از سرپیچی‌های فردی و سازمانی است.

نتایج مطالعه اخگر (۱۴۰۰) در خصوص تأثیر شایستگی‌ها و اخلاق حرفه‌ای حساب‌برسان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر عزت نفس نشان می‌دهد که بین شایستگی، اخلاق حرفه‌ای و عزت نفس و کیفیت حسابرسی حساب‌برسان رابطه مثبت وجود دارد. شایستگی با تأکید بر عزت نفس بر کیفیت حسابرسی حسابرس تأثیر دارد و نقش شایستگی قابل توجه است. به همین ترتیب، اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر عزت نفس بر کیفیت حسابرسی حسابرس تأثیر می‌گذارد و نقش اخلاق حرفه‌ای قابل توجه است.

کریمی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی تأثیر سوگیری شناختی فردی و ابعاد شخصیتی حساب‌برسان بر کیفیت حسابرسی» نشان داده‌اند که سوگیری تأثیر معناداری بر کیفیت حسابرسی خواهد داشت، اما ابعاد شخصیت تأثیر معناداری بر کیفیت حسابرسی نخواهد داشت.

نعمتی کشتلی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر سبک های شناختی حسابرسان بر ارزیابی ریسک تقلب پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل و یافته ها بیانگر این است که سبک های شناختی حسابرسان بر ارزیابی ریسک تقلب تأثیر معنادار در سطح اطمینان ۹۹ درصد دارند. بنابراین سبک های شناختی انتزاعی- تصادفی، انتزاعی- متوالی، عینی- متوالی و عینی- تصادفی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر روی متغیر ارزیابی ریسک تقلب دارند.

مطالعات پیشین در حوزه عوامل روانشناختی مرتبط با حسابرسان عمدتاً بر جنبه های عمومی روان شناختی (هارمون و همکاران، ۲۰۲۵) یا تحلیل های عصبی ایزوله (داویدا و همکاران، ۲۰۲۳) تمرکز داشته اند، در حالی که تحقیقات داخلی نیز بیشتر به بررسی پراکنده ویژگی های شخصیتی (زلفی و یزدانیان، ۱۴۰۲) یا سوگیری های فردی (کریمی و همکاران، ۱۴۰۰) محدود شده اند. این مطالعه با ارائه الگوی جامع و یکپارچه ای از ناهمگونی شناختی در حرفه حسابرسی، گامی فراتر از پژوهش های پیشین برداشته است. در حالی که تحقیقات موجود عمدتاً به بررسی جداگانه عوامل فردی، فرآیندهای شناختی یا الزامات سازمانی پرداخته اند، این پژوهش با تلفیق هوشمندانه ابعاد مختلف و استفاده از روش شناسی ترکیبی، برای اولین بار الگویی نظام مند ارائه می دهد که قادر است پیچیدگی های پدیده ناهمگونی شناختی در محیط های حرفه ای را به صورت همه جانبه تبیین کند.

۳- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی می باشد. همچنین، از نظر شیوه استدلال قیاسی - استقرایی بوده و به دلیل مطالعه داده های مربوط به یک مقطع زمانی خاص، روش تحلیل داده ها به صورت مقطعی و مبتنی بر روش تحلیل مسیر است.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه حسابرسان مالیاتی در سه ماهه اول سال ۱۴۰۳ می باشد که به دلیل نبود اطلاعات و آمار رسمی از تعداد این افراد، جامعه به صورت نامحدود در نظر گرفته می شود. برای تعیین حجم نمونه لازم نیز از فرمول برآورد حجم نمونه کوکران برای جامعه نامحدود استفاده می گردد. بر اساس فرمول کوکران، تعداد حجم نمونه در بین جامعه آماری نا محدود به شرح زیر محاسبه می گردد:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q}{d^2}$$

n=حجم نمونه

Z = مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱.۹۶ می باشد

P = مقدار نسبت صفت موجود در جامعه است. اگر در اختیار نباشد می‌توان آن را ۰.۵ در نظر گرفت. در این حالت مقدار واریانس به حداکثر مقدار خود می‌رسد.
 q = درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند ($q = 1 - p$)
 d = مقدار اشتباه مجاز

در فرمول کوکران برای جامعه نامحدود در سطح اطمینان $(\alpha = 0.05)$ 0.95 تعداد نمونه $n = 384$ نفر می‌باشد. با توجه به فرمول بالا، تعداد تقریبی حجم نمونه ۳۸۴ نفر به دست آمد، اما برای افزایش اعتبار تحقیق، تعداد ۴۶۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی بین شرکت‌کنندگان توزیع شد و در نهایت، از این تعداد ۴۰۰ پرسش‌نامه برگشت داده شد که از این میزان، تعداد ۳۹۵ مورد از آن قابل تجزیه و تحلیل بود. براساس فرایند توزیع پرسش‌نامه، نرخ بازگشت توزیع پرسش‌نامه‌های به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

جدول (۱) توزیع و نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها

حداقل نمونه آماری	پرسش‌نامه توزیع شده	پرسش‌نامه دریافت شده	پرسش‌نامه قابل تجزیه و تحلیل	نرخ بازگشت (درصد)
۳۸۴	۴۶۰	۴۰۰	۳۹۵	۸۶/۹۵ درصد

منبع: یافته‌های پژوهشگر

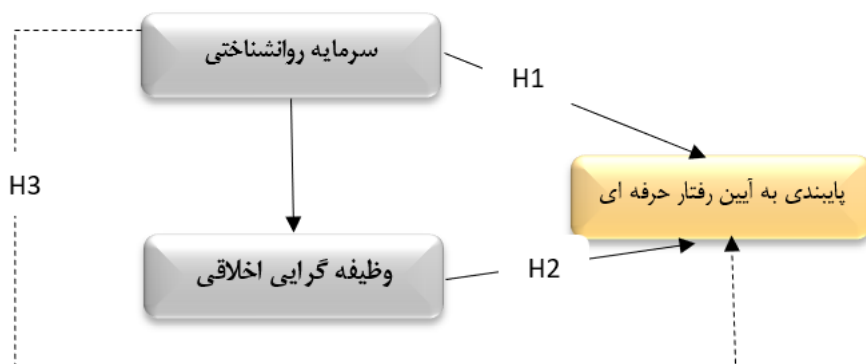
هدف اصلی تحقیق حاضر تبیین نقش سرمایه روانشناختی حسابرسان مالیاتی در پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی وظیفه‌گرایی اخلاقی می‌باشد. بر این اساس، بر اساس مبانی نظری به نظر می‌رسد که وظیفه‌گرایی اخلاقی در حسابرسان نقش میانجی در ارتباط بین سرمایه روانشناختی حسابرسان مالیاتی و پایداری آنان به آیین رفتار حرفه‌ای داشته باشد. بر همین اساس، مطابق دیدگاه‌های مطرح شده در مبانی نظری و تجربی پژوهش نظیر پژوهش‌های انجام شده در رابطه با موضوع پژوهش حاضر (اسوانبرگ و اومان^۱، ۲۰۱۶، لیدیارتی^۲، ۲۰۱۹، هندار و هاراپ^۳، ۲۰۲۳، چن^۴ و همکاران، ۲۰۲۳ و بوستانی و همکاران، ۱۴۰۱)، چارچوب یا الگوی مفهومی پژوهش به صورت کلی در نمودار شماره (۱) معرفی شده است. شایان‌ذکر می‌باشد که این شاخص‌های ارائه‌شده اقتباسی از مدل‌های توسعه‌یافته‌های پژوهش‌های پیشین بوده که در بخش‌های قبل به آنها اشاره شد.

^۱ Svanberg & Öhman

^۲ Lidiarti

^۳ Hendar & Harahap

^۴ Chen



نمودار (۱) مدل مفهومی پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. متغیر مستقل این پژوهش سرمایه روانشناختی می‌باشد که برای سنجش آن از پرسشنامه استاندارد سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده می‌شود. این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال و ۴ بُعد، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی می‌باشد که سوالات بر اساس فرایند پنج گزینه ای لیکرت پایه گذاری شده‌اند بدین صورت که برای گزینه خیلی کم امتیاز یک، گزینه کم امتیاز دو، متوسط امتیاز سه، گزینه زیاد امتیاز چهار و برای گزینه خیلی زیاد امتیاز پنج در نظر گرفته می‌شود.

متغیر وابسته این پژوهش پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای می‌باشد که برای سنجش آن از پرسش‌نامه استاندارد صفرزاده و همکاران (۱۳۹۷) شامل ۱۰ سوال، استفاده می‌شود. برای سنجش امتیاز هر گویه از نمره‌گذاری با طیف لیکرت پنج درجه استفاده شده است. امتیاز هر سازه نیز با استفاده از میانگین امتیازات گویه‌های مربوط به آن سازه قابل محاسبه است.

متغیر میانجی پژوهش حاضر وظیفه گرایی اخلاقی می‌باشد که برای سنجش آن از پرسشنامه استاندارد وظیفه گرایی اخلاقی بردا سوئینی و فیونا کاستلو (۲۰۰۹) شامل ۹ سوال که در پژوهش شبرنگ رودبارکی (۱۳۹۹) استفاده گردیده است. سوالات بر اساس فرایند پنج گزینه ای لیکرت پایه گذاری شده‌اند بدین صورت که برای گزینه خیلی کم امتیاز یک، گزینه کم امتیاز دو، متوسط امتیاز سه، گزینه زیاد امتیاز چهار و برای گزینه خیلی زیاد امتیاز پنج در نظر گرفته می‌شود. پرسشنامه‌های پژوهش در جدول (۲) ارائه گردیده است:

جدول (۲) سرفصل پرسشنامه های پژوهش

پرسشنامه	ابعاد	تعداد سوالات	منبع
سرمایه روانشناختی	امیدواری	۶	لوتانز (۲۰۰۷)

	۶	تاباوری	
	۶	خوش‌بینی	
	۶	خودکارآمدی	
صفرزاده و همکاران (۱۳۹۷)	۱۰	ندارد	پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای
بردا سوئینی و فیونا کاستلو (۲۰۰۹)	۹	ندارد	وظیفه‌گرایی اخلاقی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

باتوجه به نوع تحقیق و نوع متغیرها، از آمار توصیفی و آزمون‌های استنباطی متناسب با نوع داده‌ها و متغیرها برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و مطالعه سوالات تحقیق با استفاده از نرم افزار آماری SPSS^{۲۵} و PLS^۳ استفاده شد.

۴- یافته‌های پژوهش

در این بخش در ابتدا به بیان توصیفی مشخصات جامعه آماری باتوجه به متغیر جنسیت، سن و سابقه کاری پرداخته شده است.

جدول (۳) اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص	
		جنسیت	
۸۳/۰۳٪	۳۲۸	مرد	
۱۶/۹۷٪	۶۷	زن	
۱۰۰٪	۳۹۵	مجموع	
۷۸/۹۸٪	۳۱۲	سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال
۲۱/۰۲٪	۸۳		بیشتر از ۱۰ سال
۱۰۰٪	۳۹۵	مجموع	
۷/۵۹٪	۳۰	سن	کمتر از ۴۰ سال
۷۳/۴۱٪	۲۹۰		بین ۴۱ تا ۵۰ سال
۱۹٪	۷۵		بیشتر از ۵۱ سال
۱۰۰٪	۳۹۵	مجموع	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتایج آمار توصیفی در بحث جنسیت نشان داد ۶۷ نفر پاسخ دهندگان از میان خانم‌ها و ۳۲۸ نفر از میان آقایان می‌باشند. که میتوان بیان داشت بیشترین آمار جمع‌آوری شده مربوط به آقایان می‌باشد. در خصوص سابقه کاری پاسخ دهندگان نتایج نشان داد ۳۱۲ نفر سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال و ۸۳ نفر دارای سابقه کاری بالای ۱۰ سال می‌باشند. نتایج در خصوص سن پاسخ دهندگان نشان داد ۳۰ نفر کمتر از ۴۰ سال، ۲۹۰ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۷۵ نفر در رده سنی بالای ۵۰ سال می‌باشد.

۴-۱- آزمون‌های تشخیصی

قابلیت پیش‌بینی مدل نیز با استفاده از آزمون نا پارامتری استون کیسر مورد ارزیابی قرار گرفته است. بررسی مقادیر Q^2 در جدول (۴) نشان می‌دهد که هیچ یک از مقادیر Q^2 منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی، برآورده شده است.

جدول (۴) شاخص‌های نیکویی برازش

ابعاد	CV.Redundancy(Q^2)	CV.Community(Q^2)
امیدواری	۰.۵۹۰	۰.۵۵۹
تاب‌آوری	۰.۸۲۶	۰.۸۰۹
خودکارآمدی	۰.۷۲۹	۰.۷۰۳
خوش‌بینی	۰.۸۰۹	۰.۷۹۲
سرمایه روانشناختی حساب‌رسان مالیاتی		۰.۷۲۲
وظیفه‌گرایی اخلاقی	۰.۷۴۸	۰.۷۳۲
پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای	۰.۵۳۵	۰.۵۹۳

منبع: یافته‌های پژوهشگر

پس از برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل پژوهش حاضر، به منظور کنترل برازش کلی مدل از معیاری با عنوان GOF استفاده شد. که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن معرفی شده است. این معیار از طریق رابطه (۱) محاسبه می‌گردد:

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

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای مکنون پژوهش و R^2 میانگین مقادیر ضریب تعیین متغیرهای درون‌زای مدل است.

جدول (۵) میزان Communalities و R^2

R^2	Communality	متغیرهای مکنون
۰.۹۰۵	۰.۷۰۲	امیدواری
۰.۹۷۶	۰.۹۰۸	تاب آوری
۰.۹۵۷	۰.۸۱۹	خودکارآمدی
۰.۹۷۱	۰.۸۹۳	خوش‌بینی
۰.۶۷۵	۰.۸۲۴	وظیفه‌گرایی اخلاقی
۰.۶۰۸	۰.۶۹۹	پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای

منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول (۶) نتایج برازش مدل کلی

GOF	R^2	Communality
۰.۶۸۶	۰.۸۴۹	۰.۸۰۸

منبع: یافته‌های پژوهشگر

باتوجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰.۶۸۶ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

۴-۲- آزمون فرضیه‌های پژوهش

به‌منظور بررسی پایایی ابزار سنجش از روایی همگرا^۱ و روایی افتراقی^۲ به روشهای تحلیل عاملی تاییدی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE)^۳ استفاده شده است. روش تاییدی هماهنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را بررسی می‌نماید. در واقع تحلیل عاملی تاییدی شایستگی گویه‌هایی که برای معرفی سازه یا متغیر مکنون برگزیده شده‌اند را بررسی می‌نماید. تحلیل عاملی تاییدی به واقع بسط تحلیل عاملی معمولی است و یکی از جنبه‌های مهم معادلات ساختاری است که در آن فرضیه‌های معینی درباره ساختار بارهای عاملی مورد آزمون قرار می‌گیرند. باتوجه به معیار فرنل و لارکر (۱۹۸۱) بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردارند. همچنین میانگین واریانس استخراج شده در بین سازه‌ها نیز باید بزرگتر مساوی از ۰/۵ باشد. بر اساس نتایج تحقیق حاضر همه‌ی بارهای عاملی حداقل در سطح ۰/۷ هستند. بنابراین روایی همگرایی داده‌ها در این قسمت به طور کامل مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین مقدار آماره‌ی تی تمامی متغیرها مقادیر بیش از ۱/۹۶ را دارا می‌باشند، که بیان‌کننده تأثیرگذار بودن آن‌ها بر سازه متناظر می‌باشد (جدول ۷).

^۱ Convergent Validity

^۲ Discriminant Validity

^۳ Average Variance Extracted (AVE)



جدول (۷) بارهای عاملی و آماره تی سوالات پرسشنامه‌ها

متغیرها	بارعاملی	آماره تی
سرمایه روانشناختی	۰.۸۰۵	۲۸.۹۰۴
	۰.۸۲۴	۳۱.۴۲۱
	۰.۷۸۵	۳۲.۱۶۱
	۰.۸۰۲	۳۷.۸۷۷
	۰.۸۹۳	۷۷.۶۶۳
	۰.۹۱۰	۹۷.۶۸۲
	۰.۹۷۵	۴۵.۴۲۲
	۰.۹۶۷	۲۸.۰۰۲
	۰.۹۶۶	۲۶.۸۹۲
	۰.۸۷۴	۴۵.۰۷۳
	۰.۹۵۹	۵۶.۸۶۰
	۰.۹۷۲	۲۰.۱۱۴
	۰.۹۶۱	۶۴.۲۷۲
	۰.۹۷۰	۱۱.۸۲۸
	۰.۹۶۷	۷۴.۴۴۵
	۰.۹۶۷	۱۰.۸۳۵
	۰.۹۶۵	۵۷.۷۲۶
	۰.۸۳۳	۲۹.۶۰۹
	۰.۹۴۹	۵۳.۱۳۵
	۰.۸۴۸	۴۷.۸۴۲
	۰.۸۱۹	۳۶.۲۱۵
	۰.۹۲۳	۷۵.۴۶۲
	۰.۹۳۵	۱۰.۲۵۱
	۰.۹۴۸	۲۷.۰۸۷
پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای	۰.۸۳۰	۳۵.۲۲۵
	۰.۸۷۴	۵۷.۱۷۹
	۰.۸۳۳	۴۲.۱۸۰
	۰.۸۱۵	۳۶.۴۰۰
	۰.۷۹۳	۲۸.۱۱۸
	۰.۸۶۵	۷۱.۰۲۹
	۰.۸۲۹	۳۵.۲۵۹
	۰.۸۷۴	۵۷.۵۰۳
	۰.۸۳۰	۴۱.۶۰۵
	۰.۸۱۳	۳۵.۵۴۴

۳۳.۶۴۸	۰.۸۴۳	وظیفه‌گرایی اخلاقی
۶۲.۳۷۱	۰.۹۰۶	
۱۹.۱۶۸	۰.۹۵۳	
۴۵.۵۰۹	۰.۹۶۲	
۲۲.۸۹۲	۰.۹۵۵	
۲۴.۹۲۰	۰.۹۵۲	
۳۰.۲۱۴	۰.۸۲۵	
۹۴.۰۹۱	۰.۹۶۵	
۳۲.۳۴۰	۰.۷۸۰	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان‌طور که در جدول (۸) مشاهده می‌شود میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ بوده و در حد مناسبی قرار دارد. بنابراین روایی همگرایی سازه‌ها در این قسمت نیز تایید می‌شود. همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمامی سازه‌ها نشان می‌دهد که سازگاری درونی مدل‌های سنجش سازه‌ها در حد مطلوب قرار دارد.

جدول (۸) روایی همگرا و پایایی

AVE	پایایی ترکیبی	Rho	آلفای کرونباخ	ابعاد
۰.۷۰۲	۰.۹۳۴	۰.۹۲۴	۰.۹۱۵	امیدواری
۰.۹۰۸	۰.۹۸۳	۰.۹۸۰	۰.۹۸۰	تاب آوری
۰.۸۱۹	۰.۹۶۴	۰.۹۶۴	۰.۹۵۵	خودکارآمدی
۰.۸۹۳	۰.۹۸۰	۰.۹۷۹	۰.۹۷۶	خوش‌بینی
۰.۷۹۲	۰.۹۸۹	۰.۹۹۰	۰.۹۸۸	سرمایه روانشناختی حساب‌رسان مالیاتی
۰.۸۲۴	۰.۹۷۷	۰.۹۷۶	۰.۹۷۳	وظیفه‌گرایی اخلاقی
۰.۶۹۹	۰.۹۵۹	۰.۹۵۶	۰.۹۵۲	پابندی به آیین رفتار حرفه‌ای

منبع: یافته‌های پژوهشگر

برای بررسی روایی افتراقی، روش فرنل و لارکر (۱۹۸۱) به کار برده شده است؛ به این ترتیب که اگر ریشه‌ی دوم (جذر) مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر سازه، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد، روایی افتراقی تأیید می‌شود. جدول شماره‌ی (۹) نتایج آزمون میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی) را نشان می‌دهد. مقادیر قطری، جذر مقادیر AVE هستند.

جدول (۹) میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی)

سازه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
امیدواری	۰.۸۳۸						
تاب‌آوری	۰.۶۲۶	۰.۹۵۳					
خودکارآمدی	۰.۵۰۱	۰.۴۵۵	۰.۹۰۵				
خوش‌بینی	۰.۵۰۸	۰.۴۷۲	۰.۵۵۹	۰.۹۴۵			
سرمایه روانشناختی	۰.۵۵۱	۰.۵۸۸	۰.۵۷۸	۰.۵۸۶	۰.۸۹۰		
حسابرسان مالیاتی	۰.۶۱۵	۰.۵۷۰	۰.۶۷۸	۰.۵۸۶	۰.۵۸۷	۰.۹۰۸	
پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای	۰.۶۸۱	۰.۶۸۹	۰.۶۹۸	۰.۶۹۶	۰.۶۱۲	۰.۵۱۳	۰.۸۳۶

منبع: یافته‌های پژوهشگر

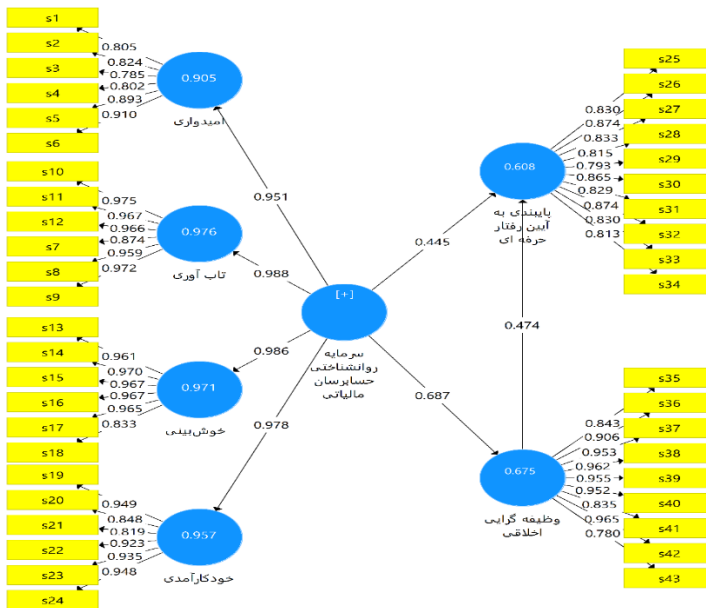
همان‌طور که در جدول (۱۰) مشاهده می‌گردد مقادیر R^2 برای متغیرهای مکنون مدل، بیان‌کننده میزان تأثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیر مستقل است. براین اساس ۶۰.۸ درصد از تغییرات پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی توسط سرمایه روانشناختی و وظیفه‌گرایی اخلاقی آنان تبیین می‌گردد.

جدول (۱۰) مقادیر R^2 مدل تحقیق

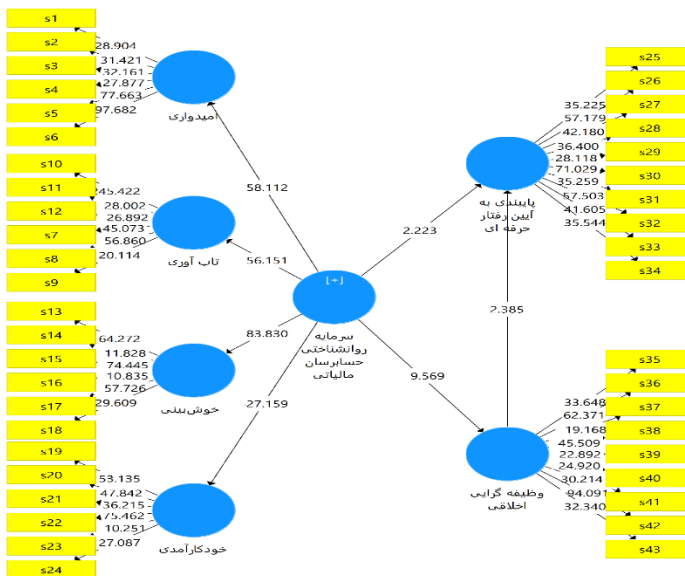
ابعاد	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای	۰/۶۰۸	۰/۶۰۸

منبع: یافته‌های پژوهشگر

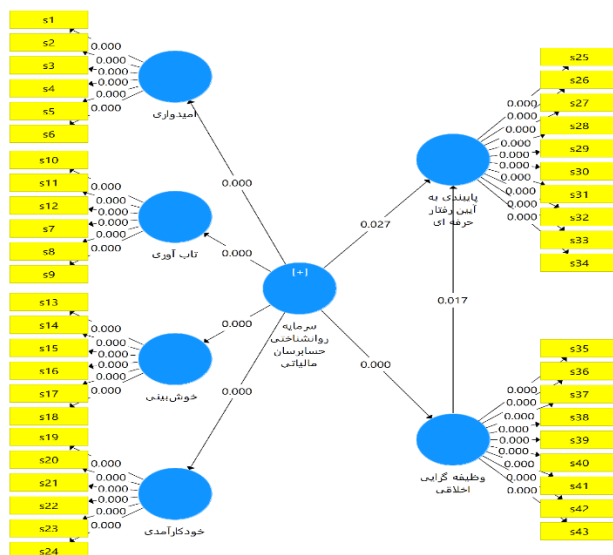
پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل کلی و باتوجه به شکل‌های (۱)، (۲) و (۳)، به بررسی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود که نتایج آن در جدول (۱۱)، ارائه شده است.



شکل (۱) ضرایب مسیر مدل تحقیق



شکل (۲) مقادیر آماره تی مدل تحقیق



شکل (۳) مقادیر معناداری مدل تحقیق

۳-۴- نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش

در این بخش از پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به وسیله ضرایب مسیر و آماره‌تی مورد آزمون قرار گرفته‌اند. چنانچه مقدار آماره‌تی برای مسیری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی‌دار بوده و فرضیه مورد نظر در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار می‌گیرد. جدول شماره (۱۱) نتایج حاصل از آزمون‌تی را نشان می‌دهد.

جدول (۱۱) آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	متغیر		ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
	وابسته	مستقل				
۱	پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای	سرمایه روانشناختی	۰.۴۴۵	۲.۲۲۳	۰.۰۲۷	عدم رد
۲	پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای	وظیفه‌گرایی اخلاقی	۰.۴۷۴	۲.۳۵۸	۰.۰۱۷	عدم رد

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش در خصوص تأثیر سرمایه روانشناختی مالیاتی بر پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای در جدول (۹) نشان داد که ضریب استاندارد شده مسیر بین سرمایه روانشناختی و پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای برابر با ۰.۴۴۵ و مقدار آماره t برابر با ۲.۲۲۳ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ معنادار است. لذا سرمایه روانشناختی بر پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین نتایج نشان

داد ضریب استاندارد شده مسیر بین وظیفه‌گرایی اخلاقی حسابرسان مالیاتی و پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای برابر با ۰.۴۷۴ و مقدار آماره t برابر با ۲.۳۵۸ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ معنادار است. لذا وظیفه‌گرایی اخلاقی حسابرسان بر پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

۴-۴- بررسی تأثیر متغیر میانجی

میزان تأثیر سرمایه روانشناختی از طریق وظیفه‌گرایی اخلاقی بر پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی با استفاده از آزمون سوبل محاسبه می‌گردد. باتوجه به ضرایب (مستقل - میانجی) و (میانجی-وابسته) می‌توان میزان اثر متغیرهای میانجی را محاسبه نمود. اثر غیرمستقیم با فرمول زیر محاسبه می‌شود که در این فرمول a اثر متغیر مستقل بر میانجی و b اثر متغیر میانجی بر وابسته است (رابطه ۲).

$$B_{\text{indirect}} = a \times b$$

- علاوه بر محاسبه میزان اثر غیر مستقیم می‌توان با استفاده از آزمون سوبل معناداری اثر غیر مستقیم را نیز محاسبه کرد. شایان ذکر است که همه نرم افزارها معناداری اثرات مستقیم بین متغیرها را محاسبه کرده و در خروجی های خود ارائه می‌دهند اما معناداری اثر غیر مستقیم را ارائه نمی‌کنند بنابراین معناداری اثر غیر مستقیم باید دستی حساب شده که در ادامه فرمول محاسبه آن بر اساس روش سوبل آورده شده است (رابطه ۴).

رابطه (۴)

$$Z_{\text{Value}} = \frac{A \cdot B}{\sqrt{B^2 \cdot S_a^2 + A^2 \cdot S_b^2}}$$

که در فرمول بالا A ضریب رگرسیونی رابطه میان متغیر مستقل و میانجی، B ضریب رگرسیونی رابطه میان متغیر میانجی و وابسته، S_a خطای استاندارد رابطه میان متغیر مستقل و میانجی، S_b خطای استاندارد رابطه میان متغیر میانجی و وابسته می‌باشد.

اثر میانجی وظیفه‌گرایی اخلاقی در تأثیر سرمایه روانشناختی بر پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی

$$B_{\text{indirect}} = a \times b = 0.687 \times 0.474 = 0.326$$

حال باتوجه به نتایج بدست آمده در ادامه معناداری اثر غیر مستقیم مورد بررسی قرار گرفته است:

جدول (۱۲) نتایج آزمون سوبل

نتیجه	آماره Z	ضریب مسیر	متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل
عدم رد	۲.۹۰۳	۰.۳۲۶	پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای	وظیفه‌گرایی اخلاقی	سرمایه روانشناختی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

ضریب مسیر اثر میانجی وظیفه‌گرایی اخلاقی در تأثیر سرمایه روانشناختی بر پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی ۰.۳۲۶ است. آماره Z برای این ضریب نیز ۲.۹۰۳ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱.۹۶ بدست آمده بنابراین فرضیه تحقیق تایید می‌شود. باتوجه به اینکه ضریب مسیر سرمایه روانشناختی و پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای، معنادار بوده لذا می‌توان بیان داشت متغیر وظیفه‌گرایی اخلاقی در تأثیر سرمایه روانشناختی بر پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای، نقش میانجی جزئی دارد. برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم متغیر میانجی از آماره ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ یک نزدیکتر باشد، نشان از قویتر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را میسجد. مقدار VAF از فرمول زیر محاسبه می‌شود:

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

a: مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته

c: مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته

شدت اثر میانجی وظیفه‌گرایی اخلاقی در تأثیر سرمایه روانشناختی بر پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی

$$VAF = \frac{0.687 \times 0.474}{(0.687 \times 0.474) + (0.445)} = 0.423$$

-باتوجه به میزان آماره VAF می‌توان بیان داشت تقریباً ۴۲.۳ درصد از اثر کل سرمایه روانشناختی بر پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای از طریق غیرمستقیم توسط متغیر وظیفه‌گرایی اخلاقی تبیین می‌شود.

۵- بحث و نتیجه گیری

ویژگی‌های فردی و روانی افراد، عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و می‌تواند به عنوان پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی در حرفه حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد. سه نوع متغیر بر عملکرد شغلی فرد تأثیر گذارند که عبارتند از: متغیرهای فردی، متغیرهای روان‌شناختی و متغیرهای سازمانی، سرمایه روانشناختی یکی از متغیرهای روانشناختی مؤثر بر عملکرد است. آگاهی از ویژگی‌های روان‌شناختی و عناصر وابسته به آن و تردید حرفه‌ای برای حسابرسان به دلیل شناخت عوامل خطرزا در کاهش کیفیت حسابرسی و جلوگیری از رفتار انحرافی حسابرسان آن اهمیت بالایی دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی

و وظیفه‌گرایی اخلاقی بر پابندی به آیین رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان مالیاتی تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین سرمایه روان‌شناختی حساب‌رسان مالیاتی از طریق وظیفه‌گرایی اخلاقی بر پابندی آنان به آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر مؤید آن است که سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک سازه چندبعدی متشکل از خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی، نقش تعیین‌کننده‌ای در تقویت پابندی حساب‌رسان مالیاتی به آیین رفتار حرفه‌ای ایفا می‌نماید. این نتایج با مطالعه هارمون و همکاران (۲۰۲۵) که بر پیچیدگی تأثیرات شناختی بر عملکرد حرفه‌ای تأکید داشتند، همسو است، لکن پژوهش حاضر با ارائه چارچوبی نظام‌مندتر، نشان می‌دهد که چگونه مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت می‌توانند به‌جای ایجاد تنش‌های شناختی، به تقویت رفتارهای حرفه‌ای بینجامند. همچنین، یافته‌های این پژوهش از این جهت که بر نقش انگیزشی مؤلفه‌های روان‌شناختی تأکید می‌ورزد، یافته‌های مصطفی و همکاران (۲۰۲۴) در مورد عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری حساب‌رسان را تکمیل می‌نماید. نکته حائز اهمیت آنکه، برخلاف پژوهش کریمی و همکاران (۱۴۰۰) که به تأثیر سوگیری‌های شناختی پرداخته بودند، این مطالعه نشان می‌دهد که چگونه ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت می‌توانند به تعدیل سوگیری‌ها کمک کنند.

نتایج پژوهش گویای آن است که وظیفه‌گرایی اخلاقی به‌عنوان یک چارچوب ارزشی مستحکم، سهم بسزایی در پابندی حساب‌رسان به استانداردهای حرفه‌ای دارد. این یافته با نتایج مطالعه اکبر و کونتادی (۲۰۲۴) در مورد تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر قضاوت حساب‌رسی همخوانی دارد، با این تفاوت که پژوهش حاضر با تمرکز بر نظریه وظیفه‌گرایی کانتی، لایه‌های عمیق‌تری از التزام اخلاقی را مورد بررسی قرار داده است. همچنین، این نتایج از جنبه توجه به مبانی فلسفی تصمیم‌گیری‌های اخلاقی، یافته‌های داویدو و همکاران (۲۰۲۳) در مورد ناهمگونی شناختی را تکمیل می‌نماید. شایان ذکر است که برخلاف پژوهش شمس بیدهندی و همکاران (۱۴۰۳) که بر عوامل منفی مؤثر بر رفتارهای حرفه‌ای متمرکز بود، این مطالعه نشان می‌دهد که چگونه رویکردهای اخلاقی مثبت می‌توانند به تقویت رفتارهای مطلوب حرفه‌ای بینجامد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که وظیفه‌گرایی اخلاقی به‌عنوان مکانیسمی کلیدی، رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پابندی به آیین رفتار حرفه‌ای را تسهیل می‌نماید. این نتیجه از دو جهت حائز اهمیت است: نخست آنکه با تلفیق یافته‌های ماندیوی و همکاران (۲۰۲۴) در مورد علوم اعصاب عاطفی و پژوهش اخگر (۱۴۰۰) در مورد نقش شایستگی‌ها، چارچوبی جامع‌تر از تعامل عوامل روان‌شناختی و اخلاقی ارائه می‌دهد. دوم آنکه، در مقایسه با مطالعه زلفی و یزدانیان (۱۴۰۲) که بر ویژگی‌های شخصیتی منفی متمرکز بود، این پژوهش نشان می‌دهد که چگونه ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت در تعامل با چارچوب‌های اخلاقی می‌توانند به تقویت رفتارهای حرفه‌ای منجر شوند. همچنین، این یافته از جنبه توجه به فرآیندهای میانجی، پژوهش نعمتی کشتلی و همکاران (۱۳۹۹) در مورد سبک‌های شناختی را تکمیل می‌نماید. در مقایسه با ادبیات پیشین، پژوهش حاضر از چند جهت حائز اهمیت است: نخست آنکه برخلاف مطالعاتی مانند هارمون و همکاران (۲۰۲۵) که بر تنش‌های شناختی متمرکز بودند، این پژوهش نشان می‌دهد که چگونه عوامل

روان‌شناختی مثبت می‌توانند به تقویت رفتارهای حرفه‌ای بینجامند. دوم آنکه در مقایسه با پژوهش‌هایی مانند شمس بیده‌ندی و همکاران (۱۴۰۳) که بر ویژگی‌های شخصیتی منفی تأکید داشتند، این مطالعه بر نقش عوامل مثبت در شکل‌گیری رفتارهای حرفه‌ای متمرکز است. سوم آنکه، برخلاف مطالعاتی مانند کریمی و همکاران (۱۴۰۰) که به تأثیر سوگیری‌های شناختی پرداخته بودند، این پژوهش نشان می‌دهد که چگونه می‌توان از طریق تقویت سرمایه روان‌شناختی و وظیفه‌گرایی اخلاقی، بر این سوگیری‌ها غلبه کرد. سرانجام، در مقایسه با پژوهش حیدری و همکاران (۱۴۰۲) که بر چالش‌های اخلاقی متمرکز بود، این مطالعه راهکارهای عملی برای تقویت پایبندی به استانداردهای حرفه‌ای ارائه می‌دهد.

برای تدوین‌کنندگان استانداردهای حرفه‌ای، پیشنهاد می‌شود با بازنگری در چارچوب‌های صلاحیت حرفه‌ای، سرفصل‌های آموزشی جدیدی با محوریت "تقویت سرمایه روان‌شناختی" و "پرورش رویکرد وظیفه‌گرایانه اخلاقی" طراحی شود. این آموزش‌ها باید شامل کارگاه‌های عملی "مدیریت تعارض‌های اخلاقی"، "تمرین‌های خودارزیابی فراشناختی" و "شبیه‌سازی موقعیت‌های چالش‌برانگیز مالیاتی" باشد. همچنین پیشنهاد می‌شود در بازنگری آیین رفتار حرفه‌ای، معیارهای "تاب‌آوری اخلاقی" و "خودکارآمدی حرفه‌ای" به‌عنوان شاخص‌های ارزیابی عملکرد حسابرسان گنجانده شود. سازمان‌های مالیاتی و مؤسسات حسابرسی می‌توانند با استقرار "سیستم‌های پایش اخلاقی پویا" که ترکیبی از ارزیابی‌های دوره‌ای روان‌شناختی و بازخوردهای ۳۶۰ درجه اخلاقی است، محیطی مساعد برای رشد حرفه‌ای ایجاد کنند. ایجاد "کمیته‌های مشاوره اخلاقی" متشکل از روان‌شناسان سازمانی و متخصصان اخلاق حرفه‌ای، طراحی "برنامه‌های مربیگری اخلاقی" برای حسابرسان تازه‌کار، و استقرار "نظام انگیزشی مبتنی بر شایستگی‌های اخلاقی" از دیگر پیشنهادات کاربردی این پژوهش است. حسابرسان مالیاتی نیز می‌توانند با تدوین "برنامه توسعه فردی یکپارچه" که شامل تمرین‌های روزانه خودارزیابی اخلاقی، ثبت تجربیات تصمیم‌گیری چالش‌برانگیز و بازآموزی دوره‌ای استانداردهاست، به ارتقای مستمر پایبندی حرفه‌ای کمک کنند. پژوهش‌های آینده می‌توانند با به‌کارگیری روش‌های ترکیبی "تصویربرداری عصبی" و "پایش فیزیولوژیک" در حین فرآیندهای تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان، به درک عمیق‌تری از مکانیسم‌های عصبی-شناختی مؤثر بر پایبندی حرفه‌ای دست یابند. همچنین مطالعات طولی‌مدتی که تأثیر برنامه‌های مداخله‌ای آموزشی-روان‌شناختی را بر تغییر الگوهای رفتاری حسابرسان بررسی می‌کنند، می‌توانند گام بعدی ارزشمندی در این حوزه باشند. بررسی تطبیقی تأثیر فرهنگ‌های سازمانی مختلف بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پایبندی اخلاقی نیز زمینه پژوهشی بکری است که می‌تواند به تدوین راهبردهای بومی‌شده بینجامد.

محدودیت اصلی پژوهش حاضر محدودیت ذاتی پرسش‌نامه است که برای جمع‌آوری داده‌های مربوط استفاده شده است. یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های پرسش‌نامه، میزان درک، تفسیر و تحلیل پاسخ‌دهندگان از موضوع است. در ادامه این پژوهش، پیشنهاد می‌کنیم که تحقیقات آتی به نقش عملی هر نظریه در کاربردی کردن تردید حرفه‌ای حسابرسان بپردازند. افزون بر آن، الگوی جامعی برای پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی با ترکیب همه نظریه‌های اخلاقی و شخصیتی حسابرسان متناسب با شرایط ایران تهیه

شود. همچنین ممکن است عوامل دیگری از قبیل عوامل اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، موقعیت جغرافیایی و ... بر پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان مالیاتی اثرگذار باشد که پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده مدنظر قرار داده شوند.

۶. منابع

- بشیری منش، نازنین، داوودی، شیماء. (۱۴۰۱). تأثیر بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مستقل بخش عمومی، دوفصلنامه علمی حسابداری دولتی، ۲(۵): ۱۰۱-۱۲۰.
- بهمنی، رضا (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین دین‌داری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی با کیفیت حسابرسی: باتوجه به نقش میانجی‌گری رفتار ناکارآمد حساب‌رسان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- بوستانی، فرخ، دارابی، رویا، حیدرپور، فرزانه. (۱۴۰۱). رویکرد تحلیل ساختار در الگوی رتبه‌بندی مؤسسات حسابرسی. اقتصاد مالی. ۱۶(۶۰): ۱۷۱-۱۹۴.
- حیدری، قنبر و نیکومرام، هاشم و وکیلی فرد، حمید رضا. (۱۴۰۲). رابطه میان ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبان: آزمون نظریه اعتماد اجتماعی، فصلنامه دانش حسابداری مالی، ۱۰(۱۲): ۲۷-۳۷.
- رحیمی آشتیانی، امیر، آقایی، مهران. عسکریان، مهناز. صمدی، لرگانی محمود. (۱۴۰۰). تأثیر هوش هیجانی و مالی بر عملکرد حساب‌رسان (رویکرد ضریب همبستگی کانونی، اقتصاد مالی، ۱۵(۵۵): ۲۱۷-۲۳۰.
- زلفی، سوسن، یزدانیان، نرگس. (۱۴۰۲). ویژگی‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان و تأثیر آنها بر ارزیابی ریسک تقلب. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۵(۵۷): ۱۷۹-۲۰۶.
- ستوده، مسعود، پورحیدری، امید، خدای پور، احمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر فشار شغلی و تردید حرفه‌ای بر قضاوت حساب‌رسان. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۵(۱۱): ۵-۲۸.
- سلطانی نژاد، احمدصادق، صفی پور افشار، مجتبی، سلطانی نژاد، وحیده. (۱۴۰۲). تأثیر سبک رهبری مدیران حسابرسی بر رفتار ناکارآمد حساب‌رسان. پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، ۱۲(۲): ۲۱۵-۲۴۹.
- سواری، سمیرا، امیری، هوشنگ، خدامرادی، محمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر مولفه‌های تیپ‌های شخصیتی حساب‌رسان بر عملکرد حرفه‌ای حساب‌رسان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲(۴۵): ۴۲۷-۴۴۶.
- شهبازی، وحید، زلفی، حسن، شیخی، مریم. (۱۴۰۱). بررسی نقش میانجی بهزیستی شغلی در رابطه بین حجم کاری بیش از حد واسترس کاری بر قصد جایجایی حساب‌رسان، دانش حسابداری مالی، ۹(۳): ۱۰۱-۱۲۱.
- هوشمند نقابی، زهرا، شهبازی، ارژنگ، عباس آبادی عربی، فهیمه. (۱۴۰۲). تأثیر سرمایه اجتماعی و انسانی حساب‌رسان بر خدمات حسابرسی. اقتصاد مالی، ۱۷(۶۴): ۲۶۹-۲۹۰.

- Balboula, M.Z. and Elfar, E.E. (۲۰۲۳), "The impact of partner perfectionism on audit quality: the mediating role of professional skepticism in the Egyptian context", Journal of Financial Reporting and Accounting, ۴(۲): ۸۹-۱۰۱.

- Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (۲۰۱۷). The Relationship Between Job Demands and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Psychological Detachment and Job Anxiety. *Frontiers in psychology*, 8, ۱۸۹۰-۱۸۹۸
- Domino, M. A., Wingreen, S. C., & Blanton, J. E. (۲۰۱۵). Social cognitive theory: The antecedents and effects of ethical climate fit on organizational attitudes of corporate accounting professionals—a reflection of client narcissism and fraud attitude risk. *Journal of Business Ethics*, ۱۳۱(۲), ۴۵۳–۴۶۷.
- Domino, M.A., Wingreen, S.C., & Blanton, J.E. (۲۰۱۵). Social cognitive theory: The antecedents and effects of ethical climate fit on organizational attitudes of corporate accounting professionals—a reflection of client narcissism and fraud attitude risk. *Journal of Business Ethics*, ۱۳۱(۲), ۴۵۳–۴۶۷.
- Duchon, D., & Drake, B. (۲۰۰۹). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of Business Ethics*, ۸۵(۳), ۳۰۱–۳۰۸.
- Duchon, D., & Drake, B. (۲۰۰۹). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of Business Ethics*, 85(۳), ۳۰۱–۳۰۸.
- Ferris, G. R. (۲۰۱۸). Politics in organizations: theory and research considerations. New York, NY: Routledge publisher.
- Ham. C., Lang, M., Seybert, N., & Wang. S. (۲۰۱۷). CFO narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, ۵۵(۵), ۱۰۸۹–۱۱۳۵.
- Ham. C., Lang, M., Seybert, N., & Wang. S. (۲۰۱۷). CFO narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 55(۵), ۱۰۸۹–۱۱۳۵.
- Herda, N. & Martin, A. (۲۰۱۹). The Effects of Auditor Experience and Professional Commitment on Acceptance of Underreporting Time: A Moderated Mediation Analysis. *Current Issues in Auditing*, ۱۰ (۲), ۱۴-۲۷.
- Kadous, K and Mercer, M. (۲۰۱۱). Jury verdicts against auditors under precise and imprecise accounting standards Emory Public Law Research Paper No. ۱۰-۱۳۲; Emory Law and Economics Research Paper No. ۱۰±۸۵. Retrieved from <http://ssrn.com/abstract=۱۶۸۳۷۶۶>.

- Leong, L., Huann, S., & Hsu, J. (۲۰۱۳). An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms. *Journal of the American Academy of Business*, 2(۲), ۳۶۰-۳۷۰.
- Mohannad, O., Zalailah, S. & Mohi, N. (۲۰۱۹). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between personality traits and premature sign-off. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, ۲۱ (۲), ۱-۱۷.
- Paino, H., Thani, A. & Zulkarnain, S. I. (۲۰۱۷). Dysfunctional audit behaviour: The effect of budget emphasis leadership behavior, and effectiveness of audit review. *European Journal of Social Sciences*, ۲۱ (۳), ۴۳۶-۴۴۷.
- Shafer, W. E. and R. S. Simmons (۲۰۱۸). “Social Responsibility, Machiavellianism, and Tax Avoidance: A Study of Hong Kong Tax Practitioners”, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. ۲۱, No. ۵, pp. ۶۹۵-۷۲۰.
- Svanberg, J., & Öhman, P. (۲۰۱۶). Auditors' time pressure: does ethical culture support audit quality? *Managerial Auditing Journal*, ۲۸(۷), ۵۷۲-۵۹۱.
- Yuen, D. C., Law, P. K., Lu, C., & Qi Guan, J. (۲۰۱۳). Dysfunctional auditing behaviour: empirical evidence on auditors' behaviour in Macau. *International Journal of Accounting & Information Management*, ۲۱(۳), ۲۰۹-۲۲۶.