



مطالعه تاثیر سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای با نقش میانجی استرس شغلی

بابک پوربهرامی

دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

دکتر احمد یعقوب‌نژاد^۱

دانشیار گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

دکتر افسانه توانگر

استادیار گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

دکتر علی روحی

استادیار گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳ اسفند ۱۳۹۹؛ تاریخ پذیرش: ۷ تیر ۱۴۰۰)

هدف: با وجود پیامدها و اثرات مخرب سنگینی که استرس‌های محیط کار میتوانند بر سلامت جسمی و روانی افراد و در نهایت بر بهره‌وری سازمان‌ها داشته باشند، در داخل کشور توجه چندانی به این موضوع نشده است در این راستا سبک‌های تفکر و تاثیر آن بر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای با تاکید بر استرس شغلی به عنوان یک میانجی میتواند مورد توجه قرار گیرد.

روش: این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۱۰۱ نفر از حسابداران رسمی با سابقه بیش از ۵ سال تشکیل می‌دهد که دارای پرونده انتظامی هستند. نمونه‌گیری از طریق روش تصادفی ساده انجام و ۸۰ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد بوده که پایایی و روایی آن بررسی و تائید شده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل نشان داد که هر ۵ فرضیه مورد تائید است باید توجه به این که آماره تی بالای 1.96 شده است.

نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که افراد با سبک‌های تفکر مختلف میتوانند بر نوع رفتار حرفه‌ای در محیط سازمان اثرگذار بوده و به نوعی با رعایت نوع سبک تفکر میتوان به میزان زیادی استرس شغلی را کاهش داد.

واژه‌های کلیدی: سبک تفکر، استرس شغلی، آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای، حسابداران رسمی.

© (نویسنده مسئول) yaghoobacc@gmail.com¹

مقدمه

افزایش تقاضا جهت خدمات حسابداران از اثرات و نتایج توسعه اقتصاد جهانی است. [۲۲] حرفه حسابداری، در پی گسترش تقاضا برای ارائه خدمات، با توسعه اخلاق حرفه‌ای و لزوم آموزش به حسابداران حرفه‌ای روبه‌رو است. [۲۱] در بسیاری از شکست‌های شرکت‌ها، حسابداران و مدیران ارشد مالی به دلیل عدم توانایی تشخیص تقلب‌ها و عدم گزارش تقلب‌ها در زمان مناسب به‌صورت یک عامل منفی در معرض اتهام قرار گرفته‌اند. [۱۶] امروزه تصمیم‌گیری در مورد حسابداری در شرایط گوناگون بسیار مهم است. [۱۰] حسابداران در بسیاری از موارد، میان وظایف اخلاقی، در تعارض قرار می‌گیرند. [۳۱] فدراسیون بین‌المللی حسابداران نیز به ارائه نظام‌نامه اخلاق حرفه‌ای پرداخته است و بیان شده است که عملکرد اخلاقی و اجتماعی سازمان‌ها بر عملکرد کلی سازمان تأثیرات شگرفی دارد. [۳۳] امروزه، جامعه نسبت به اقدامات سازمان‌ها بسیار حساس‌تر از قبل شده است و در مقابل فعالیت‌های غیراخلاقی سازمان‌ها به‌سرعت و به طرق مختلف واکنش نشان می‌دهد. [۲۶]

رعایت رفتار حرفه‌ای به‌عنوان حوزه‌ای از اخلاق حسابداری هنوز در دوران کودکی خود به سر می‌برد. موج رسوایی‌های اخیر حسابداری به اعتبار حرفه صدمه زد، این امر باعث شد جوامع تجاری بارها خواستار بهبود اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداری شوند. [۷] قانونگذاران، قوانین و استانداردهایی چون آئین رفتار حرفه‌ای را برای گسترش رفتار اخلاقی میان حساب‌برسان وضع نموده‌اند. با این حال، رفتارهای غیراخلاقی در میان حساب‌برسان همچنان در حال وقوع است. [۱۳]

ویژگی اساسی بشر برخورداری از قدرت تفکر است. انسان‌ها به کمک فکر خود توانسته‌اند بر محیط پیچیده و متغیر خود مسلط شوند. در هر حرفه‌ای افراد برای انجام امور حرفه‌ای از سبک تفکر خود استفاده می‌نمایند. [۴] سبک تفکر افراد عاملی مهم در پردازش اطلاعات است؛ بنابراین سبک تفکر به‌خودی‌خود یک توانایی نیست بلکه به چگونگی استفاده از توانایی‌ها اشاره دارد. [۱۹] رفتار و رعایت معیارهای اخلاقی را می‌توان به‌عنوان هسته علت وجودی هر حرفه در نظر گرفت. این امر برای حرفه حساب‌رسی نیز مصداق خواهد داشت. [۱۱] حرفه حسابداری مانند سایر حرفه‌های فعال در جامعه، ملزم به رعایت آیین رفتار حرفه‌ای است، زیرا عدم رعایت آن، می‌تواند موجب تضعیف فرهنگ و اخلاق کار و در نتیجه تضعیف حرفه حسابداری شود. [۱۷] در شرایط کنونی که رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی موجب ایجاد فسادهای مالی در سطح ملی و بین‌المللی شده و نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است، توجه به اخلاق راه نجات اصلی از این بحران است. [۳۲]

با توجه به اینکه، رابطه سبک‌های تفکر با متغیرهای متعددی مورد بررسی قرار گرفته است. به نظر می‌رسد محور بسیاری از این پژوهش‌ها، سازه‌های مختلف روان‌شناختی مرتبط با سلامت روان بوده است. یکی از این سازه‌های روان‌شناختی، مهارت‌های مقابله‌ای و مدیریت استرس با هدف اصلاح ساختارهای شناختی و افزایش مدیریت شیوه استدلال، اصلاح شیوه حل مسئله و تفکر در شیوه زندگی بوده است. [۱۸] البته وجود سطحی بهینه از استرس و تنش برای ایجاد حس رقابت و یادگیری لازم است ولی اگر میزان تنش از حدی فراتر رود، طوری که انسان فرصت کافی برای ایجاد تعادل و توازن نداشته باشد، دچار تحلیل قوا

شده و عوارض استرس را تجربه خواهد کرد. [۲۸] از طرفی فشارهای ناشی از تقاضاهای محیط کاری، از جمله ساعات کار طولانی، تقاضاهایی فراتر از توان افراد و فشارهای نظارتی برای کارکنان تولید استرس می‌نماید. [۸] استرس میتواند آثار منفی بر کارآیی و بهره‌وری کارکنان یک سازمان گذاشته و حصول اهداف سازمانی را دچار چالش‌ها و موانع جدی نماید. [۳۵]

به نظر می‌رسد برنامه‌های مدیریت استرس در محیط‌های شغلی ابزار مناسبی برای کاهش استرس، نگرانی و پیامدهای منفی مرتبط با آن‌ها باشد. تاکنون در زمینه مدیریت استرس مداخلات مختلفی طراحی شده است که هر کدام دیدگاه خاصی را در زمینه مدیریت و کاهش استرس دنبال می‌کنند. برای مثال برخی از این مداخلات بر پایه دیدگاه جسمانی و بعضی بر مبنای اصول روان‌شناختی و با تکیه بر فنون شناختی و رفتاری طراحی شده‌اند؛ درحالی‌که پژوهشگران معتقدند مداخلات ترکیبی تأثیر هم‌افزایی دارند. یکی از این مداخلات ترکیبی، مداخله شناختی و اجتماعی است که مبتنی بر مؤلفه‌های سبک زندگی، ورزش، نگرش، روابط و تغذیه است به این علت که اخلاق حرفه‌ای دارای مفاهیم بسیاری است و عوامل متعددی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر این بهبود تأثیرگذار هستند. تصمیم‌های غیراخلاقی حسابداران در سال‌های اخیر اطمینان جامعه را نسبت به حسابداران زیر سؤال برده است. توسعه رفتار اخلاقی باعث بهبود رفتار حرفه‌ای می‌شود. در پژوهش‌های حسابداری متغیر استرس شغلی به‌طور مؤثر استفاده نشده است و از آنجاکه شرایط روان‌شناختی فرد عامل مهمی در تعیین رفتار وی است، سبک تفکر نیز باید در حوزه حسابداری و تأثیری که می‌تواند بر نوع رفتار حسابداران رسمی داشته باشد نیز مهم تلقی شود و نهایتاً پاسخی به تأثیر سبک تفکر بر رعایت اخلاق حرفه‌ای داده نشده است در نتیجه این پژوهش در نظر دارد به این سؤال پاسخ دهد که سبک تفکر بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی چه تأثیری دارد؟ آیا استرس شغلی میتواند نقشی در این ارتباط داشته باشد؟

مبانی نظری و مروری بر ادبیات موجود

از دیدگاه آئین رفتار حرفه‌ای، اهداف حرفه حسابداری، دستیابی به بهترین اصول و ضوابط حرفه‌ای، اجرای عملیات در بالاترین سطح ممکن بر اساس اصول و ضوابط مذکور و به‌طور کلی، تأمین منافع عمومی است. در سراسر جهان، دولت‌ها، سازمان‌های حرفه‌ای و شرکت‌های تجاری، برای اعضای خود آئین رفتار حرفه‌ای دارند. [۱۴] البته افراد دارای سبک تفکر گوناگون با توانایی‌های یکسان هستند و آن‌هایی که توانایی‌های بالایی دارند در واقع سبک تفکرشان در شرایط ویژه، همسان با توقعات جامعه می‌باشد این در حالی است که آنچه بیان شد توانایی نمی‌باشد بلکه مطابقت داشتن سبک تفکر با وظیفه‌ای است که انجام می‌دهند. [۳۸]

در تعریف استرس شغلی می‌توان به هر عاملی اشاره کرده که منجر به استفاده زیاد از نیرو و هزینه در هنگام انجام وظیفه می‌شود. [۳۷] از همین رو ایجاد رفتارهای انحرافی در صورتی رخ می‌دهد که فرد نتواند با استرس شغلی خود مقابله کند. [۲۹]

در ادامه به پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه پرداخته می‌شود:

تحقیقات نشان داده است که در رابطه بین توسعه رفتار اخلاقی بر بهبود رفتار حرفه‌ای حسابداران، توسعه رفتار اخلاقی بر متغیرهای وظیفه‌شناسی، پشتیبانی از منافع عمومی و صداقت تاثیر دارد. [۲۱] از طرفی مؤلفه‌های اخلاقی می‌تواند به‌عنوان نقشه راه آینده اخلاق حسابداری ایران قرار گیرد. [۲۰] درک مسئولیت‌های اجتماعی واحدهای تجاری می‌تواند بر نگرش شغلی حسابداران که شامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها می‌شود، تأثیرگذار باشد. مشخص شده است که حسابدار حرفه‌ای در گزارشگری با تهدیدهای مختلف منافع شخصی و خود بازنگری مواجه است و گزارش مالی پس از حسابرسی در بسیاری از موارد، اطلاعات دقیق را برای اهداف مالیاتی ارائه نمی‌دهد. [۳۴] جنسیت می‌تواند در عملکرد حسابرسان تأثیرگذار باشد و همچنین عملکرد حسابرسان می‌تواند تحت تأثیر سبک‌های کارکردی تفکر قرار گیرد. [۵] افرادی که سبک تفکر تحلیلی بیشتری دارند، عملکرد خلاقانه تری نسبت به افرادی که دارای سبک تفکر جامع هستند، دارند. [۲۵] افزایش مردانگی به‌طور مستقیم بر سبک تفکر به همراه ترس غیرعادی پیش‌بینی می‌شود. [۳۶] تعهدات خصوصی، سودمندی، اهداف کمال‌گرا، وظایف عمومی و تعهدات خاص به‌علاوه منافع شخصی می‌تواند بیشترین کاربرد را داشته باشد. [۲۲] پاینه و همکاران به بررسی یک کد اخلاقی کاربردی برای تصمیم‌گیری در حرفه حسابداری پرداختند. ضروری است که اعضای این حرفه، اخلاق مدار بوده و در برابر فشارهای داخلی و خارجی که ممکن است این افراد حرفه‌ای را به انجام فعالیت‌های متقلبانه ترغیب کند، مقابله کنند. کدهای اخلاقی بیان منسجمی از آرمان‌ها، مسئولیت‌ها و محدودیت‌های اخلاق جمعی اعضای یک حرفه را فراهم می‌کند و می‌تواند در هدایت رفتار اخلاقی کمک کند. نتایج نشان از اهمیت کدهای رفتاری را در حرفه حسابداری و مطابقت با دستورالعمل‌های اخلاقی توسط حسابداران عملی نشان می‌دهد. [۲۴] دان و سینتی به بررسی حرفه‌ای بودن در حسابداری پرداختند و نتایج نشان داد که این مدل روش جدیدی را برای مشاهده تصمیم‌گیری اخلاقی توسط حسابداران ارائه می‌دهد که در اهمیت کدهای رفتاری حرفه‌ای تأثیرگذار است که هم بر رفتار و هم بر تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارد. [۲۷]

محققان رابطه سبک‌های تفکر را با شیوه‌های مدیریت استرس بررسی و معتقدند، سبک تفکر محافظه‌کار با مدیریت استرس ارتباط مستقیم دارد. [۱] از طرفی میان حادثه‌دیدگی کارکنان و سطح استرس آنها ارتباط وجود دارد. یک شغل زمانی استرس‌آور است که ملزومات مورد نیازش مانند یک محیط کار ایمن یا ابزار مناسب، برای برانگیختن کارکنان فراهم نشود و توانایی‌های پیش‌نیاز کارکنان برای برآورده کردن این ملزومات خارج از مطالبات شغل قرار گیرد. از طرفی در پژوهشی دیگر به این نتیجه رسیدند که آموزش مداخله شناختی و اجتماعی مدیریت استرس، بر تمامی مؤلفه‌های سبک تفکر موثر بوده است. [۱۸] رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی، مسئله‌ای جدی برای سازمانها است و سالانه هزینه‌های کلانی را بر سازمان تحمیل می‌کند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی کارکنان بین جو اخلاقی و استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. [۸] از طرفی می‌توان اظهار داشت که اثر استرس شغلی بر کاهش قابلیت کاری کارکنان و در نتیجه کاهش عملکرد چشمگیر بوده و کنترل استرس در محیط کار می‌تواند بر کاهش حوادث شغلی و بهبود عملکرد اثرگذار باشد [۱۲] همچنین اخلاق کار بر

استرس شغلی و فرسودگی شغلی اثر معکوس معناداری ایجاد میکند و این استرس بر فرسودگی شغلی اثر مثبت و معناداری دارد. [۳]

باوجود دیدگاه‌های متفاوت و پراکنده درباره استرس شغلی، سبک تفکر و آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای، همچنان در این حوزه نوظهور با خلأ چشمگیر در مفهوم‌شناسی اجزا مواجه هستیم، به گونه‌ای که به نظر می‌رسد تاکنون کمتر تحقیقی نگاه مفهومی و روش‌شناسانه به این موضوع داشته است؛ و تنها با دیدگاه عمل‌گرایانه به تبیین پدیده‌های خاص این عرصه پرداخته شده است. همان‌طور که بیان شد انتقاد وارد به مطالعات گذشته توجه بیش‌ازاندازه به سبک تفکر به‌طورکلی می‌باشد و تنها اثر اخلاق در حوزه حسابداری مورد بررسی قرار گرفته است.

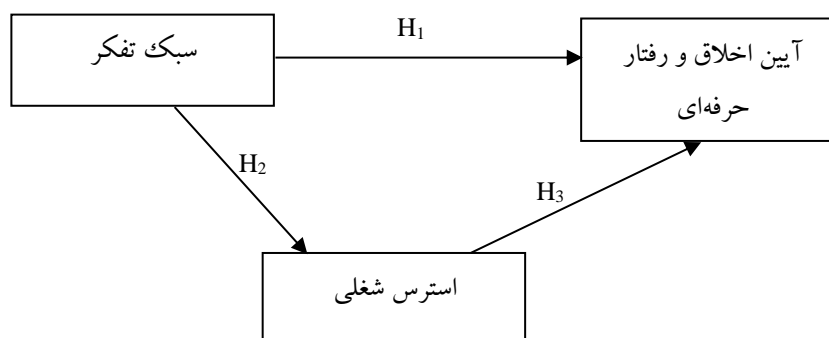
با توجه به پژوهش‌های مورد بررسی فرضیات زیر مورد بررسی قرار گرفتند:

H₁: سبک تفکر بر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد.

H₂: سبک تفکر بر استرس شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

H₃: استرس شغلی بر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای تاثیر مثبت معناداری دارد.

H₄: نقش میانجی استرس شغلی بر رابطه بین سبک تفکر و آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و براساس ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۰۱ نفر از حسابداران رسمی با سابقه بیش از ۵ سال و دارای پرونده انتظامی می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۸۰ نفر محاسبه شد که براین مبنای ۹۰ پرسش‌نامه توزیع و از بین آن‌ها ۸۰ پرسش‌نامه به‌صورت کامل تکمیل و برگشت شده و داده‌های آن مبنای محاسبات قرار گرفت. پرسش‌نامه‌ها به‌صورت تصادفی ساده توزیع شدند؛ و پرسش‌نامه مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش شامل ۶۰ گویه است. گزینه‌های آن نیز به‌صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است. بخش اول

پرسش‌نامه داده‌های جمعیت‌شناختی و در بخش دوم به‌منظور سنجش متغیر سبک تفکر از ۳۱ سؤال استفاده شده که به‌وسیله استرنبرگ و واگنر^۱ در سال ۱۹۹۷ و ۱۹۹۴ طراحی شده است. برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه ۱۰ سوالی استاندارد جاکدیش^۲ (۱۹۹۴) استفاده شده است. برای اندازه‌گیری آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای نیز از پرسشنامه ۱۹ سوالی استاندارد صالحی (۱۳۹۵) استفاده شده است. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزارهای **spss22** و **Smart PIs** و روش تجزیه و تحلیل آن‌ها مدل‌سازی معادلات ساختاری است.

تجزیه و تحلیل

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

جدول ۱. آمار توصیفی شاخص‌های توصیفی

متغیرها	تعداد	میانگین	میانۀ	واریانس	انحراف معیار
سبک تفکر	۸۰	۵۳۶.۶	۵۳۸.۶	۹۹۰.۱	۴۱۰.۱
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای	۸۰	۲۸۲.۶	۲۸۲.۵	۳۲۲.۲	۵۲۳.۱
استرس شغلی	۸۰	۶۱۷.۵	۶۳۱.۶	۹۷۷.۲	۷۲۵.۱

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

جدول ۲. نتایج آزمون کولمگوروف-اسمیرنوف

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کولمگوروف - اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
سبک تفکر	۸۰	۵۳۶.۶	۴۱۰.۱	۱۴۴.۰	۰.۰۰۰
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای	۸۰	۲۸۲.۶	۵۲۳.۱	۱۴۵.۰	۰.۰۰۰
استرس شغلی	۸۰	۶۱۷.۵	۷۲۵.۱	۱۰۴.۰	۰.۰۰۰

^۱ Estenberg & Vagner

^۲ Jakdish

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

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

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

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی: مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول زیر این معیارها در مورد متغیرها مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

روایی همگرا: با توجه به یافته‌های به دست آمده در جدول زیر میزان روایی همگرای این پژوهش تأیید می‌شود زیرا مقدار مورد تأیید ۰.۵ می‌باشد.

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

متغیرها	نماد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	سطح پذیرش	میانگین واریانس استخراجی	سطح پذیرش
سبک تفکر	TS	۹۴۲ .۰	۹۴۶ .۰	۰/۷	۵۱۱ .۰	۰/۵
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای	EPB	۸۸۴ .۰	۸۳۱ .۰	۰/۷	۵۸۶ .۰	۰/۵
استرس شغلی	JS	۸۶۲ .۰	۸۹۴ .۰	۰/۷	۶۷۸ .۰	۰/۵

روایی واگرا: با توجه به تحلیل بدست آمده از جدول زیر مقادیر قطر اصلی بیشتر بوده و روایی واگرای پژوهش مورد تأیید است.

جدول ۴. آزمون فورنل و لارکر

متغیرها	سبک تفکر	آیین اخلاق و رفتار حرفه‌اس	استرس شغلی
سبک تفکر	۷۱۴ .۰		
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای	۷۰۴ .۰	۷۶۵ .۰	
استرس شغلی	۶۹۳ .۰	۷۵۵ .۰	۸۲۳ .۰

برازش مدل ساختاری

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

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

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

متغیرها	R^2	SSO	SSE	$1 - Q^2 = SSE/SSO$
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای	۷۵۵ .۰	۰۰۰۰۰۰	۷۴۲۶۲۶	۲۰۰ .۰
استرس شغلی	۴۸۱ .۰	۰۰۰۰۰۰	۲۲۲۱۹۳ .۶۲۵	۲۱۸ .۰

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

جدول ۶. معیار Redundancy

متغیرها	Redundancy
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای	۴۴۲ .۰
استرس شغلی	۳۲۶ .۰

برازش مدل کلی

معیار Gof : با توجه به سه مقدار استاندارد ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط میزان برازش مدل کلی قوی سنجیده می‌شود.

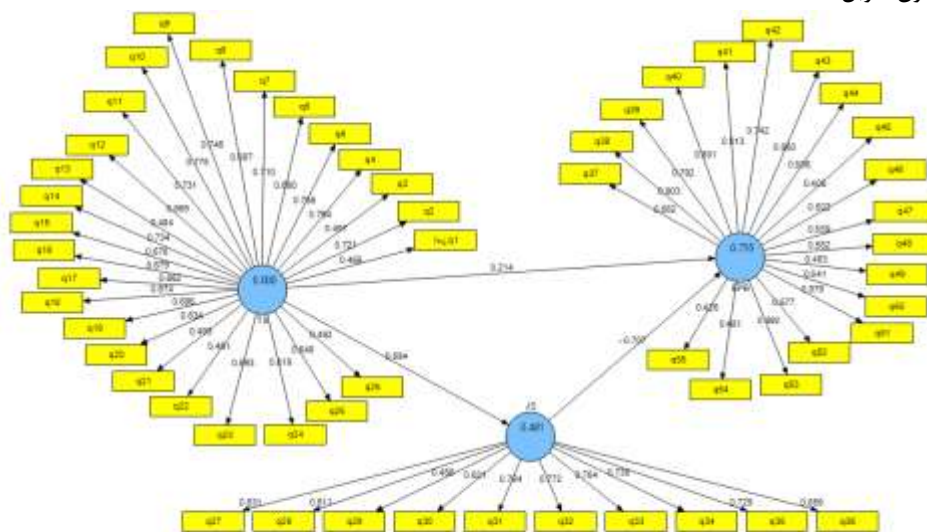
جدول ۷. برازش مدل کلی

متغیرها	R^2	Communalities
سیک تفکر	-	۵۱۱ .۰
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای	۷۵۵ .۰	۵۸۶ .۰
استرس شغلی	۴۸۱ .۰	۶۷۸ .۰
میانگین	۶۱۸ .۰	۵۹۱ .۰
GOF		۶۰۴ .۰

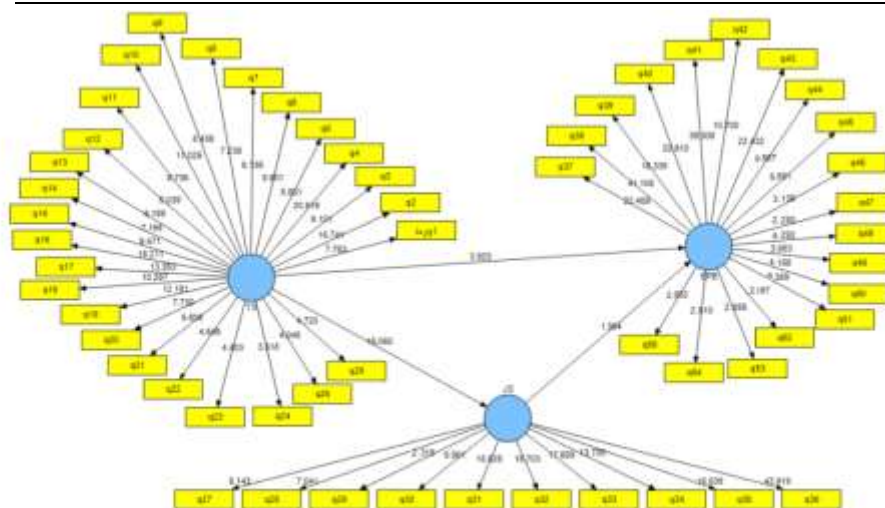
جدول ۸. بررسی فرضیات

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی ($1/96 <$)	نتیجه
سبک تفکر آیین اخلاق و رفتار حرفه ای	۲۱۴.۰	۵۰۳.۳	پذیرش
سبک تفکر استرمن شغلی	۶۹۴.۰	۰۶۰.۱۶	پذیرش
استرمن معنای آیین اخلاق و رفتار حرفه ای	-۷۰۷.۰	۳۵۴.۱	عدم پذیرش
سبک تفکر استرمن شغلی آیین اخلاق و رفتار حرفه ای	۶۹۶.۰	۷۰۲.۱۰	پذیرش

اندازه ضریب مسیر نشان دهنده قدرت و قوت رابطه بین دو متغیر بوده و برای معنادار بودن ضریب مسیر لازم است مقدار آماره تی هر مسیر از عدد $1/96$ بیشتر باشد. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام **VAF** استفاده شد که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. برای محاسبه مقدار **T-Value** از آزمون سوبل استفاده شده است.



شکل ۱. ضرایب مسیر فرضیات فرعی



شکل ۲. ضرایب آماره تی فرضیات فرعی

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر مطالعه تاثیر سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای با نقش میانجی استرس شغلی می‌باشد. نتایج حاکی از آن است که «رفتار»، به تأثیر متقابل شخصیت نهفته‌ی فرد و موقعیت‌های گوناگون بستگی دارد. موقعیتی که فرد با آن مواجه می‌شود نقش مهمی در نوع واکنش فرد نسبت به آن موقعیت دارد. با توجه به اینکه سلامت روحی کارکنان و عدم استرس آنها در محیط کار با کیفیت عملکردشان مرتبط است پس وجود محیط‌های کاری سالم و حاکم شدن مولفه‌های اخلاق کار در سازمان زمینه را برای بروز عوامل آسیب‌زای استرسی کم رنگ میکند.

تا به امروز کوشش‌های بسیاری به‌منظور نشان دادن اهمیت توسعه رفتار اخلاقی و تأثیر آن بر بهبود رفتار حرفه‌ای حسابداران صورت پذیرفته است. باین حال هیچ‌یک از آنها منجر به نتایج چشمگیری نشده است. از همین رو اگر بخواهیم مقایسه‌ای با پژوهش‌های پیشین داشته باشیم طبیعتاً از لحاظ نو بودن پژوهش موردی یافت نشد که مشابه کار باشد.

اما از نمونه پژوهش‌هایی که می‌توان از لحاظ نتیجه کار به آن استناد نمود برای بخش استرس شغلی و رابطه آن با اخلاق در کار می‌تواند با نتایج سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، علامه و آقایی (۱۳۹۴)، بین‌اجمل و عرفان (۲۰۱۴) و رابطه آن با سبک تفکر می‌توان به پژوهش کرد و شمس (۱۳۹۹) اشاره کرد و برای بخش سبک تفکر می‌توان به پژوهش حیدر و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان جنسیت حسابرسان و سبک‌های کارکردی تفکر، چن (۲۰۲۰) با عنوان عملکرد خلاق در سبک تفکر شناختی، روگرز و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان جهت‌گیری نقش جنسیتی، ترجیح سبک تفکر و جنبه‌های آن اشاره نمود؛ و در بخش متغیر

وابسته که رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران هست می‌توان به پژوهش‌های نیکبخت و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان تأثیر توسعه رفتار اخلاقی بر بهبود رفتار حرفه‌ای حسابداران، دارابی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان جایگاه اخلاق در پیاده‌سازی استانداردهای بین‌المللی حسابداری، صفرزاده و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه کار اشاره کرد. پژوهش‌های مختلف ارتباط سبک‌های تفکر را با سازه‌های روانی متعددی نشان داده‌اند که همگی می‌توانند در به کارگیری مهارت‌های مقابله‌ای با استرس موثر باشند. به عبارت دیگر در جلسات آموزشی مدیریت استرس، مباحثی همچون فنون شناختی مانند حل مسئله، هدایت خودگویی‌ها، اصلاح تفکر دوقطبی و اصلاح باورهای غیرمنطقی و فنون رفتاری مانند اصلاح سبک زندگی، فعالیت بدنی منظم، تنش‌زدایی و تنظیم روابط وجود دارد که به نظر میرسد به شیوه مستقیم و غیرمستقیم باعث تغییر در سبک‌های تفکر افراد شده باشد.

پیشنهادهای

با توجه به نتیجه پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که:

پیشنهاد می‌شود در راستای بالا بردن اخلاق کاری خود، طرز فکر خود را نسبت به کار و زندگی تغییر داده و نگرش مثبتی نسبت به خود، مسئولان، همکاران، کار و وظایفشان داشته باشید. از فرافکنی و مقایسه خود با دیگران پرهیز نموده و مسئولیت‌های کاری و اخلاقی خود را بپذیرید. پیشنهاد می‌شود به بررسی شرایط محیط کار پرداخته و از رو در رو شدن با شرایط نامساعد فیزیکی دوری نمایید. محدوده نقش، بار کاری و مسئولیت خود را بسنجید و از پذیرش کارهایی که با توانایی و اطلاعات آن‌ها همخوانی ندارد، دوری کنید. از اولویت‌ها، چشم‌داشت‌های محیط کار و معیارهای ارزشیابی آگاهی یافته و روش‌های کارآمدی برای انجام کارها بیاموزید. پیشنهاد می‌شود که مدیران با ایجاد جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت باعث کاهش استرس و ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در محیط کار شوند و احساس همبستگی را در میان همکاران بیشتر کنند. برای افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها با توجه به میزان اهمیت هر عامل می‌توان برنامه‌های اخلاقی را به‌گونه‌ای تنظیم نمود که به ترتیب اهمیت مسیر برنامه‌ریزی و اجرایی کردن امور فعالیت‌های مهم سازمان را روشن نموده و گسترش دهد. پیشنهاد می‌شود در حد امکان اصل شایسته‌سالاری را رعایت کنند تا حسابرسان بتوانند به یکدیگر اعتماد داشته و روابط باز را گسترش دهند. همچنین، برای ایجاد احساس استقلال در حسابرسان مستقل، هنگام انجام و رسیدگی به کارها، اختیارات لازم به آن‌ها داده شود. برای حسابرسان مستقل می‌توان شرایطی فراهم آورد که بتوانند روابط بازتر و محیطی سرشار از اعتماد دوسویه ایجاد کنند. این مهم برای انجام فعالیت گروهی بسیار ضروری است. برای تقویت اعتماد بین حسابرسان مستقل درگیر در کار، باید صداقت و صمیمیت حاکم شود تا حسابرسان مستقل اعتماد کردن، راست‌گویی و صداقت را جانشین ظاهرسازی و فریبکاری کنند. همچنین، تنظیم برنامه‌های امنیت شغلی، سطح اعتماد و تعهد کارکنان را افزایش خواهد داد. افزون بر سرپرستان و مدیران حسابرسی، سایر رده‌های حسابرسی به‌صورت ملموس در جمع‌بندی نهایی گزارش حسابرسی سهیم شوند و از این طریق احساس معنادار بودن شغل را برای آنان تقویت کنند.

تشویق مسئولیت مداری از طریق سیستم پاداش درون سازمانی پیشنهاد می‌شود. جلسه ماهانه عمومی به منظور بررسی مسائل به صورت جمعی، بهره‌مندی از نظر سایر حساب‌رسان مستقل و ایجاد حس اعتماد و صمیمیت بین کارکنان، برگزار شود. به جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود که علاوه بر آزمون‌های علمی و حرفه‌ای، برای انتخاب حسابداران رسمی، آزمون‌های روان‌شناختی نیز برگزار کنند تا حساب‌رسانی که در تصمیم‌گیری‌ها مستقل‌تر و هوشمندترند، انتخاب شوند. با توجه به اهمیت انعطاف‌پذیری در شرکت و توان بالقوه شرکت‌ها با انعطاف‌پذیری مالی بیشتر در مقابله با بحران‌های مالی و فرصت‌های سرمایه‌گذاری، پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها تصمیمات ساختار سرمایه خود را با توجه به حفظ انعطاف‌پذیری مالی شرکت و یا افزایش انعطاف‌پذیری شرکت اتخاذ نمایند. برخی معتقدند که انعطاف‌پذیری مالی حلقه مفقوده تئوری‌های ماندگار ساختار سرمایه است. پیشنهاد می‌شود از روش‌های جدید در حسابرسی همچون تفکر آزاداندیش استفاده شود. تا افرادی که دارای سبک تفکر آزاداندیش هستند نیز در این حرفه موفق عمل کنند. در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بحث اخلاق صرفاً در کتب اصول حسابرسی مطرح شده است برای آموزش اخلاق و رفتار حرفه‌ای در درجه‌ی اول باید کتاب و مرجع داشته باشیم ولی این کفایت نمی‌کند. در دنیا بر روی قضایا و موارد و وقایع اتفاق افتاده مطالعه می‌شود. و بر اساس آن روی آیین رفتار مطالعه می‌شود. پیشنهاد می‌شود برای ارتقا و پرورش ویژگی شخصیتی در حسابداران آن‌ها را چه در مرحله قبل از ورود به حرفه و چه در مرحله بعد از ورود در معرض آموزش‌های مختلف قرار داد. همچنین پیشنهاد می‌شود چنین تحقیقاتی در زمینه‌های فرهنگی مختلف در بین حسابداران زن و مرد یا در گروه‌های مختلف حسابداران و حساب‌رسان و... اجرا شود. به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده متغیر فرهنگ را به عنوان متغیر میانجی بررسی کنند؛ همچنین با توجه به اینکه این پژوهش کمی به حساب می‌آید پیشنهاد می‌شود به بررسی کیفی آن پرداخته شود زیرا گرایش به تحقیقات کیفی رو به فزونی می‌باشد. همچنین می‌توان در پژوهش‌های آینده ابعاد و شاخص‌های اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران را نیز به پژوهش اضافه کرد.

فهرست منابع

۱. امیدوار، بنفشه؛ حسین چاری، مسعود (۱۳۹۳). "بررسی رابط سبک های تفکر و راهبردهای مقابله با استرس در دانشجویان دانشگاه شیراز"، **مجموعه مقالات چهارمین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان**، ص ۵۰-۵۳.
۲. آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی (مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه ای (۱۳۹۸)، انتشارات جامعه حسابداران رسمی ایران، تهران
۳. بورقانی، سهیلا؛ فتوت، بنفشه؛ ابدارزاده، پدram؛ همتی، امین (۱۳۹۷). "مطالعه نقش اخلاق کار ب استرس شغلی و فرسودگی شغلی"، **مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**، دوره ۵، شماره ۱، ص ۴۳-۵۱

۴. حیدر، مجتبی؛ رهنمای، فریدون؛ نیکومرام، هاشم؛ بنی‌مهد، بهمن (۱۳۹۷). "جنسیت حسابرس و سبک‌های کارکردی تفکر: آزمون نظریه خود حکومتی ذهن"، **فصلنامه علمی-پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، سال ۷، شماره ۲۵، ص ۱-۹.
۵. حیدر، مجتبی؛ نیکومرام، هاشم (۱۳۹۷). "سبک‌های تفکر و نردید حرفه‌ای در حسابرسی"، **دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری**، سال ۳، سال ۵، ص ۱۵۱-۱۸۵.
۶. رحیمیان، نظام‌الدین و میثم آخوندزاده، (۱۳۹۳). **مفاهیم اساسی و موضوعات جاری سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری**، چاپ دوم، تهران، انتشارات کیومرث
۷. رویایی، رمضانعلی؛ بیات، علی (۱۳۹۰). "آموزش اخلاق در حسابداری: بررسی تاثیر انگیزش اخلاقی بر روی رفتار اخلاقی"، **نشریه تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، دوره ۳، شماره ۹، ص ۷۴-۸۷.
۸. زینلی، سینا؛ منظری، علیرضا؛ سلاجقه، سنجر (۱۳۹۸). رابطه بین جو اخلاقی و استرس شغلی با رفتارهای انحرافی کارکنان: نقش تعدیل‌گر سبک رهبری ستمگرانه، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال ۱۴، شماره ۳، ص ۱۱۶-۱۲۵.
۹. سلیمانی، ن.، عباس‌زاده، ن.، نیاز آذری، ب. (۱۳۹۱). رابطه بین اخلاق کار و رضایت شغلی و استرس شغلی در بین کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تهران. **مجله رویکرد جدید در مدیریت آموزشی**. ۳ (۱): ۲۱-۳۸.
۱۰. شریعتی، مرصیه؛ رهنمای رودپشتی، فریدون؛ طالب‌نیا، قدرت‌الله؛ رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۷). "آگاهی فراشناختی، ابعاد درک معنای ضمنی و رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در باور و عمل: مطالعه‌ی ذهنیت دانشجویان حسابداری"، **فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، دوره ۷، شماره ۲۶، صص ۳۰-۱۱.
۱۱. صادقیان، مسعود، جهانگیرنیا، حسین؛ غلامی، رضا (۱۳۹۸). "نقش اخلاق در تعامل استراتژیک بین حسابرس مستقل و مدیریت برپایه نظریه بازی"، **فصلنامه علمی-پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، سال ۸، شماره ۲۹، صص ۴۳-۵۶.
۱۲. عباس‌زاده، نازنین؛ رفعتی، مریم؛ جوزی، سیدعلی (۱۳۹۸). "بررسی ارتباط استرس‌های شغلی با قابلیت کاری کارکنان و عملکرد بیمارستان تخت جمشید کرج"، **مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای**، دوره ۶، شماره ۲، صص ۵۲-۶۰.
۱۳. عدیلی، مجتبی؛ خدای پور، احمد؛ پورحیدری، امید. (۱۳۹۹). "بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس"، **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، شماره ۴۶، صص ۵-۲۰.

۱۴. عقابایی، ث (۱۳۹۵). "جنبه های مختلف آیین رفتار حرفه ای در کانادا، مصر، ژاپن و ایران. حسابداری رسمی"، **آیین رفتار حرفه ای**، ۳۳، ۳۹-۴۴.
۱۵. علامه اس، آقایی م. (۱۳۹۴). "تحلیل تأثیر اخلاقیات کاری اسلامی بر تنش شغلی و رضایت شغلی کارمندان دانشگاه صنعتی اصفهان". **مجله مدیریت اسلامی**. ۲۳ (۴): ۱۷۴-۱۵۵.
۱۶. فرزین، فرشیده. بنی طالبی دهکردی، بهاره. بخشی نژاد، محمود. (۱۳۹۷). "ارتباط سازه های فردی و اجتماعی برآموزش اخلاق حرفه ای حسابداری"، **اخلاق در علوم و فناوری**، سال ۱۳، شماره ۱، صص ۱۴۵-۱۵۳.
۱۷. فرقاندوست حقیقی، کامبیز و بهمن بنی مهد و حیدر ولی لر، (۱۳۹۳)، "بررسی تطبیقی ماکیاولیسم میان حسابداران - حسابرسان - پزشکان و مهندسان"، **پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی**، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۴۱-۵۳.
۱۸. کرد، عزت اله؛ شمس، شیوا. (۱۳۹۹). "اثر بخشی آموزش برنامه مدیریت استرس مبتنی بر مولفه های شناختی اجتماعی بر سبک های تفکر"، **دوفصلنامه علمی-پژوهشی شناخت اجتماعی**، سال ۱۰، شماره ۱، صص ۳۲-۵۱.
۱۹. نصیری و بنی مهد. (۱۳۹۶). "اثر جنسیت در پذیرش استانداردهای حسابداری مبتنی بر اصول"، **مجله علمی، پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی**، دوره ۵، شماره ۶، شماره ۲۱، بهار، صفحه ۴۹-۶۰.
۲۰. نمازی، محمد؛ رجب دری، حسین، (۱۳۹۸). آزمون "الگوی کاربردی توسعه پایدار اخلاق حرفه ای حسابداری" با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، **پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی**، سال ۱۱، شماره ۴۳، صص ۱۰-۲۵.
۲۱. نیکبخت، محمدرضا؛ مهرگان، محمدرضا؛ صفری، حسین؛ مسعودی، جواد، (۱۳۹۸). "تأثیر توسعه رفتار اخلاقی بر بهبود رفتار حرفه ای حسابداران"، **فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، سال ۷، شماره ۲۹، صص ۱۸۷-۲۰۲.
22. Baud Céline 1 · Marion Brivot1 · Darlene Himic. (2019). "Accounting Ethics and the Fragmentation of Value", **Journal of Business Ethics**, Vol. 4, No. 12, PP:63-96.
23. Bin Ajmal MU, Irfan S. (2014). "Understanding the moderating role of islamic work ethics between job stress and work outcomes". **IOSR Journal of business and management**. 16 (1): 62-67
24. Cardona1 ,Rogelio J · Zabihollah Rezaee2 · Wanda Rivera-Ortiz1 · José C. Vega-Vilca. (2019). "Regulatory Enforcement of Accounting Ethics in Puerto Rico", **Journal of Business Ethics**, Vol. 32, No. 1, PP: 21-47.
25. Chen. B. (2020). "Enhance creative performance via exposure to examples: The role of cognitive thinking style", **Personality and Individual Differences**, Vol. 3, No. 2, PP:120-154.

26. Cohen-Charash, Y. and Spector, P. E. (2001), "The role of justice in organizations: a meta-analysis", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Vol. 86 No. 2, pp. 278-321.
27. Dunn Paul, Barbara Sainty, (2019). "Professionalism in accounting: a five-factor model of ethical decision-making", **Social Responsibility Journa**, Vol. 25, No. 24-78
28. Fata, L. , Mootabi, F. , Bolhari, J. & Kazemzadeh Atoofi, M. (2008). "Stress management: A guide book for workshop training", Tehran: Danjeh., p. 12
29. Golparvar M, Javadian Z, Mosahebi M, Vaseghi Z. (2013). "The implicit roles of interpersonal conflict in connection with organizational injustice, exhaustion stress and deviant behaviors". **Psychological Studies**; 9(2): 49-82. (In Persian).
30. Jagdish,k. (1994). "Job stressors and their effects on physical health emotional health and job satisfaction in a university", **journal of educational administration**, Vol 32. No1,pp:59-78
31. Kelly, P. T. (2017). "Integrating Leadership Topics into an Accounting Ethics Course—Preparing Students for a Challenging Profession". In *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations*
32. Mourik Greg van & Carla L. Wilkin. (2018), "Educational implications and the changing role of accountants: a conceptual approach to accounting Education", **Journal of Vocational Education & Training**, Vol. 6, No. 4 ,PP:145-189.
33. O'Sheal Susan C. (2018). "Characteristics and Skills Necessary in Accountancy", **International Journal of Business and Management**; Vol. 7, No. 7,PP:1-25
34. Rafiqul Islam, Nasir Uddin. (2019), "Can Professional Accountant Carry out their Code of Ethics in Reporting", **International Journal of Accounting & Finance Review**; Vol. 4, No8,PP:145-195.
35. Ras R, Altaymer E. (2017). "Occupational stress. Translation by: Gholamreza Khajehpour". Tehran: Baztab Publication. Vol. 4, No. 45-79
36. Rogers Paul *, Michael Hattersley, Christopher C. French, (2019), "Gender role orientation, thinking style preference and facets of adult paranormality: A mediation analysis", **Consciousness and Cognition**, 76 , 102821
37. Sabahi P, Noori A, Arizi Samani H, Golparvar M. (2010). "The contribution of emotional and cognitive factors in employees anti-production behavior". **Psychological Research**; 3-4 (24): 44- 62. (In Persian).
38. Sternberg, R. (1997). "Thinking Styles. Cambridge: Cambridge University Press
39. Sternberg, R. , & Zhang, L. (2005). Styles of Thinking as a Basis of Differentiated Instruction". **Theory Into Practice**, 44(3), 245-253.
40. Zhang. Li – F. (2013). "Thinking Styles and modes of Thinking": **implications for education and research Journal of Psychol**, Vol. 6, No. 136-178.



Study of the Effect of Thinking Style of Certified Public Accountants on the Observance of Ethics and Professional Behavior with the Mediating Role of Job Stress

Babak Pourbahrami

PhD student in Accounting, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

Ahmad Yaghoob Nejad(PhD)¹©

Associate Professor of Accounting Department, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Afsaneh Tavangar(PhD)

Assistant Professor of Accounting Department, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Ali Roohi(PhD)

Assistant Professor of Accounting Department, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

(Received: March 3, 2021; Accepted June 28, 2021)

Objective: Despite the heavy consequences and destructive effects that workplace stresses can have on the physical and mental health of individuals and ultimately on the productivity of organizations, not much attention has been paid to this issue in the country. In this regard, thinking styles and its impact on ethics and professional behavior with an emphasis on job stress can be considered as a mediator.

Method: This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of nature and method. The statistical population of the present study consists of 101 certified public accountants with a history of more than 5 years who have a disciplinary record. Sampling was done by simple random method and 80 people were determined. The data collection tool was a standard questionnaire whose reliability and validity were checked and confirmed. Structural equation modeling and Smart PLS software were used to test the research hypotheses.

Results: The results of the analysis showed that all 5 hypotheses are confirmed. It should be noted that the T-statistic is above 1.96.

Conclusion: The obtained results show that people with different thinking styles can affect the type of professional behavior in the organization and in a way, by observing the type of thinking style, job stress can be greatly reduced.

Keywords: Thinking Style, Job Stress, Ethics and Professional Behavior, Certified Public Accountants.

¹ yaghoobacc@gmail.com (Corresponding Author)