

## بررسی دیدگاه حسابرسان ارشد در خصوص تأثیر رهبری اصیل سازمان بر سایر رفتارهای غیر کارکردی آنان

سعید نستعین\*، عبدالحمید هوشمند\*\*

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۷/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۱۸

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی دیدگاه حسابرسان ارشد در خصوص تأثیر رهبری اصیل سازمان بر سایر رفتارهای غیر کارکردی آنان است. در همین راستا، مسئله پژوهش این است که، درک حسابرسان ارشد از تأثیر رهبری اصیل سازمان بر سایر رفتارهای غیر کارکردی حسابرس چیست؟ به منظور بررسی سایر رفتارهای غیر کارکردی حسابرس، یک فرضیه اصلی و شانزده فرضیه فرعی ارائه شده است. ابزار مورد استفاده برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش پرسشنامه استاندارد است. جامعه آماری پژوهش را حسابرسان ارشد تشکیل می‌دهند. نتایج پژوهش در خصوص این فرضیه نشان داد که در سطوح کلیه فرضیه‌های اصلی و فرعی، رابطه معنی‌داری بین درک رهبری اصیل به وسیله حسابرسان با معیارهای رفتارهای غیر کارکردی حسابرسان وجود ندارد. از آنجا که بهبود رهبری اصیل باعث افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود، می‌توان استنتاج کرد که بهبود درک حسابرسان از رهبری اصیل، گامی مهم در جهت اعتلای حرفه حسابرسی است و باید مورد توجه و اهتمام مدیران و شریکان مؤسسه‌های حسابرسی قرار گیرد.

**کلیدواژه:** رهبری اصیل؛ بررسی ضعیف مدارک صاحبکار؛ پذیرفتن توضیح‌های ضعیف صاحبکار؛ کم‌کاری حسابرس در کار حسابرسی؛ کوتاهی در جستجوی استاندارد حسابداری.

\*. دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ایران.

\*\* استادیار دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، ایران (نویسنده مسئول)

## مقدمه

بیشتر نظریه پردازان حوزه سازمان بر این نکته که رهبری و مدیریت مؤثر یکی از عوامل دخیل در موفقیت سازمانی است، اتفاق نظر دارند (فری<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). هرگونه عمل، سخن و اقدامی از جانب رهبران و مدیران از طرف کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرد و به دنبال آن، بر اساس ماهیت عمل و رفتار و حتی سخن، رفتار، ادراک‌ها و احساس‌های کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد (یامارینو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). رسوایی‌های اخیر شرکت‌ها و ایجاد بحران‌ها، مد نظر قرار دادن فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی را در شرکت‌های بزرگ مجدداً مورد توجه قرار داده است (اعتمادی و همکاران، ۱۳۸۹). تقلب عمده در گزارشگری مالی شرکت‌هایی مانند تایکو<sup>۳</sup>، مارتا استوارت<sup>۴</sup>، آدلفیا<sup>۵</sup>، ورد کام<sup>۶</sup> و در سال‌های اخیر، شرکت انرون<sup>۷</sup>، و سوءاستفاده بزرگ بانکی در ایران، مجامع حرفه‌ای اغلب کشورها را ناچار به اتخاذ راهکارهایی برای جلوگیری از این گونه تحریف‌های با اهمیت کرده است. در صورت وقوع چنین تحریف‌هایی، اولین پرسشی که در ذهن استفاده‌کنندگان متبادر می‌شود این است که چرا و چگونه چنین رسوایی‌هایی به بار آمده است. گاردنر و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۰۵) نشان دادند که مشکل‌های اخلاقی اخیر در کسب و کار، نشان‌دهنده تمایل مردم به اطمینان و اعتماد کردن به رهبران نالایق و غیر قابل اعتماد است و بسیاری از مشکل‌های اخلاقی که در کسب و کار به وجود می‌آید، در نتیجه اعتماد آنها به رهبران نالایق است. آنها تعریف و مفهومی از رهبری اصیل<sup>۹</sup> را بیان کردند که به طور کامل به ابعاد اصلی این الگوی رهبری اشاره می‌کند. آنها رهبری اصیل را به عنوان الگویی از رفتار رهبر تعریف کردند که جهت پرورش خودآگاهی، درونی‌سازی دیدگاه‌های اخلاقی، ارزیابی متوازن اطلاعات و شفافیت در روابط، هر دو مورد قابلیت‌های روان‌شناختی و جو اخلاقی مثبت را به وجود می‌آورد و ارتقا می‌دهد که این

1. Fry
2. Yammarino et al.
3. Tyco
4. Martha Stewart
5. Adelfia
6. World Com
7. Enron
8. Grdnaer et al.
9. Authentic Leadership

امر توسعه و خود تکاملی مثبت را تسریع می کند (گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵). این چهار سازه یعنی: خود آگاهی<sup>۱</sup>، درونی کردن دیدگاه های اخلاقی<sup>۲</sup>، تجزیه و تحلیل متوازن اطلاعات<sup>۳</sup> و شفافیت شفافیت در روابط<sup>۴</sup>، چارچوب نظری رهبری صحیح را تشکیل می دهد. بدیهی است، پایه و اساس رهبری اصیل در اصالت و درستی رهبر قرار دارد. چهار بعد تشکیل دهنده نظریه رهبری اصیل بر مبنای مدل کرنیس<sup>۵</sup> (۲۰۰۳) شامل اصالت، قابلیت اعتماد و درستی است.

اولیو و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۴) اظهار داشتند که رهبران اصیل می دانند چه کسانی هستند و از باورها باورها و اعتقادهای خود، آگاه هستند و برای آنها ارزش قائلند و بر مبنای این دانش و معرفت عمل کرده و در عین حال شفافیت با دیگران را حفظ می کنند. کوپلند<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) معتقد است وقتی که تأثیر رفتارهای غیر حرفه ای و لغزش های اخلاقی کم است، نتیجه این نوع شکست ها، ویرانی بزرگ ترین شرکت های جهانی را به دنبال دارد و باعث از دست رفتن صدها هزار میلیارد دلار ارزش سرمایه سهامداران می شود. همچنین، این رسوایی ها باعث از بین رفتن اعتبار و شهرت صدها هزار نفر افرادی می شود که زمان خود را صرف انجام کارها با رعایت امانت و درستی کرده اند (ص. ۳۶). به اعتقاد کوپلند (۲۰۰۵) اعتبار مؤسسه های حسابرسی خدشه دار شده است. به نظر وی این باور وجود دارد که حسابرسان به اندازه لازم فعالیت های حسابرسی را انجام ندادند. بنابراین، در کشف تعدادی از تقلب های مالی مهم موفق نبوده اند. همچنین، بسیاری از افراد معتقدند که در برخی موارد حسابرسان با مشتری ها برای کتمان تقلب ها و خطاهای حسابداری بزرگ تبانی می کنند (صص. ۳۶-۳۷). به نظر وایات<sup>۸</sup> (۲۰۰۳) انگیزه اولیه تلاش نکردن حسابرسان برای کشف تحریفات و سازش آنها، طمع بوده است. زمانی که این فعالیت ها با تقلب ها و بی نظمی های موجود در گزارش های مالی ارائه می شود، حسابرس افزون بر قصد حفظ مشتری، تمایلی برای ادامه ارائه مشاوره و سایر خدمات دارد. در پاسخ به رفتارهای رسواکننده حسابرسان، کنگره ایالات متحده

1. Self-Awareness
2. Internalized Moral Perspective
3. Balanced Processing of Information
4. Relational Transparency
5. Kernis
6. Avolio et al.
7. Copeland
8. Wyatt

امریکا، قانون ساربنیز اکسلی<sup>۱</sup> را در سال ۲۰۰۲ میلادی تصویب کرد. این قانون یکی از مهم‌ترین قوانین تأثیرگذار بر حرفه حسابداری و حسابرسی از زمان تصویب قوانین اوراق بهادار (سال‌های ۱۹۳۳ و ۱۹۳۴ میلادی) است. هدف این قانون عکس‌العمل در برابر لغزش‌های اخلاقی مدیران و رهبران در شرکت‌ها و مؤسسه‌های حسابرسی است (انجمن حسابداران رسمی آمریکا،<sup>۲</sup> ۲۰۰۲). اولیو و همکاران (۲۰۰۴) بیان کردند که رهبری اصیل به‌عنوان الگویی از رهبری تعریف می‌شود که می‌تواند رهبری تحول‌آفرین و رهبری اخلاقی را ترکیب کند. پژوهش‌های زیادی با استفاده از معیارهای مختلف در مورد کیفیت حسابرسی انجام شده است. بسیاری از این پژوهش‌ها بر موضوع‌ها و معیارهایی از جمله رفتارهای غیرحرفه‌ای تمرکز کرده‌اند که به‌طور قابل ملاحظه‌ای می‌تواند کیفیت شواهد حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد (دی آنجلو،<sup>۳</sup> ۱۹۸۱). در زمینه نظریه رهبری اصیل پژوهش‌های متعددی انجام شده است (به‌عنوان نمونه، موریس،<sup>۴</sup> ۲۰۰۹؛ کازا و همکاران،<sup>۵</sup> ۲۰۱۰؛ درویش و رضایی، ۲۰۱۱؛ برد<sup>۶</sup> و وانگ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱؛ دهیمان،<sup>۸</sup> ۲۰۱۱؛ هانا و همکاران،<sup>۹</sup> ۲۰۱۱؛ آلوک<sup>۱۰</sup> و اسرائیل<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۲؛ سیلورستین<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۲). افزون بر این، پژوهش‌های زیادی به بررسی رفتارهای غیرکارکردی حسابرس پرداخته‌اند (به‌عنوان نمونه، لینگ<sup>۱۳</sup> و اکرز<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۰؛ و اگوگلیا و همکاران<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۰؛ بایو و همکاران<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۱؛ اگبونا<sup>۱۷</sup> و ایبیمبوی<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱۱؛ کاستیناه<sup>۱۹</sup>، ۲۰۱۳؛ و موریس، ۲۰۱۴). ولی هیچ‌کدام از این پژوهش‌ها تأثیر رهبری اصیل را بر

1. Sarbanes-Oxley
2. American Institute of Certified Public Accountant (AICPA)
3. De Angelo
4. Morris
5. Caza et al.
6. Bird
7. Wang
8. Dhiman
9. Hannah et al.
10. Alok
11. Israel
12. Silverstein
13. Ling
14. Akres
15. Agoglia et al.
16. Bayou et al.
17. Ogbonna
18. Ebimobwei
19. Kustinah

سایر رفتارهای غیر کارکردی آنان مورد مطالعه قرار نداده‌اند. از این رو، با انجام این پژوهش امکان درک و شناخت بهتر عوامل اثرگذار بر سایر رفتارهای غیر کارکردی آنان فراهم می‌شود. لذا، مسئله اصلی این پژوهش پرسش اساسی این است که، آیا رهبری اصیل بر سایر رفتار غیر کارکردی حسابرسان ارشد تأثیر خواهد داشت؟

## مبانی نظری

### نظریه رهبری

رهبری، یکی از قدیمی‌ترین پدیده‌ها و ارزش‌های جوامع بشری محسوب می‌شود. اگر رهبری نوعی هدایت و نفوذ در رفتار دیگران تلقی شود، می‌توان گفت از روزی که خداوند بشر و عالم را آفرید، رهبری و هدایت نیز آشکار شد. وقتی که خداوند عالمیان، جهان و انسان را آفرید، آن را به حال خود رها نکرد، بلکه زمام هدایت و رهبری را خود در دست گرفت. درباره هدایت و رهبری در سازمان بسیار سخن گفته‌اند و شاید به تعداد کسانی که کوشیده‌اند مدیریت و وظایف آن را تعریف کنند، در این مورد تعریف وجود دارد (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۳۷). بیشتر تعاریف رهبری، راجع به فرآیندی که در آن فردی بر دیگری تأثیر می‌گذارد تا رهبری در گروه یا سازمان را هدایت و تسهیل کند (مختاری‌پور و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۴). به عبارت دیگر، رهبری به دلیل نقشی که در اثربخشی فردی و گروهی ایفا می‌کند، عنوان بسیار مشهوری در مبحث مدیریت منابع انسانی است و از آنجا که موضوع رهبری، انسان‌ها را طی اعصار گوناگون مفتون خود کرده است، تعاریف فراوانی از آن شده است (رضائیان، ۱۳۸۵: ۳۷۵). مشبکی (۱۳۸۵) معتقد است رهبر کسی است که واجد بهترین شناخت نسبت به هنجارها باشد و در گروه بیش‌ترین ارزش را داشته باشد. هم‌نوايي رهبر بالاترين رتبه را نصيبش مي‌کند و اين موجب جذب مردم می‌شود و به‌طور ضمنی حق کنترل گروه را برای او پدید می‌آورد (ص. ۲۵۸). به اعتقاد استاد شهید مرتضی مطهری (۱۳۶۸) رهبر کسی است که سبب تسهیل گروه در نیل به هدف رهبری بشود (ص. ۲۹). افزون بر این، رهبری مترادف با هدایت است و کلمه هدایت همان‌طور که به معنای راهنمایی به کار رفته است، به معنای رهبری و بلکه بالاتر به معنای ایصال الی المطلوب نیز به کار رفته است (همان منبع، ص. ۲۱۰). عده‌ای رهبری را فرآیند نفوذ بر فعالیت‌های گروهی به منظور تحقق هدف‌ها تعریف

کرده‌اند. مدیران در اجرای وظیفه رهبری می‌کوشند بر افراد تحت سرپرستی خود اثر گذارند و آنها را برای نیل به هدف‌های سازمانی برانگیزانند و هدایت کنند. همچنین، رهبران کسانی هستند که بیش‌ترین تأثیر را بر گروه دارند و رهبری عبارت است از تأثیرگذاری فراتر از تبعیت خودکار از دستورات معمول و تکراری سازمان (خلیلی شورینی، ۱۳۷۳: ۱۹-۱۸). همچنین، زمانی که موضوع رشد و اداره انسان‌ها باشد، آن را «مدیریت و رهبری» می‌نامیم. این نوع از رشد در اصطلاح اسلامی، «هدایت» و به تعبیر رساتر «امامت» نامیده می‌شود. دقیق‌ترین کلمه‌ای که بر کلمه «امامت» منطبق می‌شود، همین کلمه رهبری است (مطهری، ۱۳۷۲: ۱۰۹).

### نظریه رهبری اصیل

والومبوا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) تعریفی از رهبری اصیل ارائه دادند که بیشتر ابعاد مفهومی زیر را منعکس می‌کند:

رهبری اصیل الگویی از رفتار رهبر است که به ظرفیت‌های روحی روانی مثبت توجه دارد و فضای اخلاقی مثبتی ایجاد می‌کند تا بدین منظور خودآگاهی بیشتر، دیدگاه اخلاقی درونی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت روابط در نقش رهبری را که با پیروان خودکار می‌کند پرورش دهد.

مفاهیم خودآگاهی، دیدگاه اخلاقی درونی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت روابط، چهارچوب لازم برای نظریه رهبری اصیل را فراهم می‌آورند. اولیو و همکاران (۲۰۰۴) ادعا می‌کنند که رهبران اصیل می‌دانند چگونه رهبرانی هستند، می‌دانند به چه اعتماد کنند و برای چه چیزی ارزش قائل شوند و بر اساس چنین شناختی عمل کنند درحالی‌که رابطه شفاف هم با دیگران برقرار می‌کنند. یوکل<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) اظهار می‌کند که رهبری فرآیندی از تعاملات اجتماعی است (تعامل بین رهبر و پیروان او) این مطالعه بر اساس برداشت پیروان (در این مورد برداشت اصلی آنها از حساسی) از رهبران خود است.

1. Walumbwa et al.  
2. Yukl

چان و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) با در نظر گرفتن جنبه‌های ارتباطی نظریه رهبری اصیل ادعا کردند که نمی‌توان بدون داشتن اصول اخلاقی قابل اعتماد بود. کوپر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) بیان کردند، به نظر می‌رسد، توسعه‌دهندگان نظریه رهبری اصیل می‌خواهند رهبرانی آموزش و پرورش دهند که به صورت پیش‌فعال محیطی مثبت پرورش بدهند و تجارت را به روشی اخلاقی و از نظر اجتماعی مسئولیت‌پذیر انجام دهند. اگر این مفهوم نظریه دقیقی باشد، دقیقاً برعکس روشی است که باید با آن رهبر شرکت حسابرسی را ارزیابی کرد. با توجه به مطالب فوق رهبری اصیل دارای چهار سازه شامل: خودآگاهی، دیدگاه اخلاقی درونی، پردازش همه‌جانبه اطلاعات و شفافیت روابط است که در ادامه مورد بحث قرار می‌گیرد.

**۱. خودآگاهی:** به‌عنوان یک سازه به آگاهی شخص از ویژگی‌ها، انگیزه‌ها، احساس‌ها، شناخت خویش و اعتماد به آنها اشاره دارد. خودآگاهی شامل آگاهی از ابعاد متناقض ذات خود و نقش این تناقض‌ها بر نفوذ و تأثیرگذاری افکار، احساس‌ها، اعمال و رفتارهای هر فرد است. می و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) معتقد است که «شناخت خود و صادق بودن با خود از کیفیت‌های ضروری برای رهبری است» (ص. ۲۴۸). لوثانز<sup>۴</sup> و اولیو (۲۰۰۳) خودآگاهی شامل آگاهی فرد نسبت به ضعف و قوت خود به‌همراه درک شخص از احساس‌ها و شخصیت خویش است، فهم هیجان‌ها از مؤلفه هوش هیجانی یا احساسی است. پژوهشگرانی مانند جورج<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) و کروسو و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۱) معتقدند که هوش احساسی در رهبری موثر مشارکت دارد و آن را با سازه‌های ضروری رهبری مرتبط می‌دانند. جورج (۲۰۰۰) بیان می‌کند این سازه شامل تبیین هدف‌ها، تلقین آنها و قدردان بودن نسبت به فعالیت‌های شغلی، ایجاد و حفظ شور و هیجان، اعتماد، همکاری و اطمینان است. سازه خودآگاهی باید خویشتن‌پذیری و استقلال شخص را افزایش دهد، باید شخص را به ایجاد و گسترش روابط مثبت با دیگران قادر کند و سلطه محیطی وی را افزایش دهد (ریف<sup>۷</sup> و کیس<sup>۸</sup>، ۱۹۹۵: ۷۲۰).

1. Chan et al.
2. Cooper et al.
3. May et al.
4. Luthans
5. George
6. Caruso et al.
7. Ryff
8. Keyes

**۲. دیدگاه اخلاقی درونی:** لوتانز و اولیو (۲۰۰۳) اظهار داشتند که گسترش رهبری اصیل به‌طور ذاتی در برگیرنده سازه اخلاقی است. می و همکاران (۲۰۰۳) بحث جامعی در این باره ارائه کردند. آنها معتقدند فرآیند تصمیم‌گیری شفاف و اخلاقی باعث می‌شود رهبران اصیل، ظرفیت اخلاقی، سودمندی، شجاعت و انعطاف‌پذیری را بسط داده تا به نتایج و فعالیت‌های اصیل و قدرتمند اخلاقی دست یابند. مؤلفه رفتار درست به این پرسش مرتبط است که «آیا افراد جامعه مطابق خود واقعیشان عمل می‌کنند؟» به‌طور اصیل رفتار کردن یعنی "عمل کردن مطابق ارزش‌ها، اولویت‌ها و نیازها" به جای این که برای رضایت دیگران یا رسیدن به پاداش و یا پرهیز از تنبیه در نتیجه عمل اشتباه به انجام عملی پرداخته شود. نمونه‌ای از این موارد در جایی است که بیان خود واقعی شخص مجازات سخت اجتماعی را به دنبال دارد یا جایی که ترسیم تصویر قدرتمند از خود واقعی شخص نیازمند کنترل رفتارها به‌منظور ارائه خویش است (کرنیس، ۲۰۰۳: ۱۴). کرنیس (۲۰۰۳) معتقد است عزت نفس اتفاقی متمایز از عزت نفس واقعی است. چرا که ارزش‌های افرادی که دارای عزت نفس اتفاقی هستند به انطباق با استانداردهای بالا و ارزیابی بیرونی موفقیت‌ها، منوط شده است، در حالی که افراد با عزت نفس واقعی، احساس‌های محکم و مطمئنی از خودارزشمندی را ارائه می‌کنند که نیازی به تأیید مستمر ندارد (همان، ص. ۱۴).

**۳. پردازش همه‌جانبه اطلاعات:** این سازه به اطلاعات فردی اشاره می‌کند و شامل نبود حالت‌های «حاشا کردن، تحریف کردن، مبالغه کردن، پنهان کردن دانش فردی و تجارب درونی و ارزیابی ظاهری اطلاعات» است (کرنیس، ۲۰۰۳: ۱۴). گوین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) بیان کردند فرآیند متوازن، قلب درستی و راستی است و درستی و راستی نه تنها بر تصمیم‌ها و عملیات مدیران مؤثر است، بلکه بر رفاه آنان تأثیر دارد. رهبری که فرآیند متوازن اطلاعات فردی را منعکس می‌کند باید با دقت بیشتری بازتاب وظایف را تفسیر کند و بتواند سطح مهارت خود را بهتر برآورد کند که این دو از شرایط مهم رشد تجربی است. فرآیند متوازن، شامل بی‌طرفی و پذیرش ابعاد مثبت و منفی، خصوصیت‌ها و ویژگی‌های فرد، به‌وسیله خود فرد است. به عنوان نمونه، بعضی افراد دانش زیادی دارند اما ممکن است که در فعالیتی خاص زیاد ماهر و توانمند نباشند و به جای

1. Gavin et al.



پذیرفتن ضعف خود، دلایل آن را توجیه کنند و یا اهمیت آن را کوچک بشمارند، یا معیار امتیازدهی جدیدی به کار گیرند. بعضی دیگر ممکن است به سختی آن را بپذیرند و زمینه‌های متفاوت ویژگی‌های شخصیت را، به خود بقبولانند (آیلیس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۳۷۹).

**۴. شفافیت روابط:** چهارمین سازه رهبری اصیل شامل ارج گذاشتن و تلاش برای دست‌یافتن به شفافیت و آزادی و صداقت در روابط است. وابستگی صحیح شامل یک فرآیند فعال خودافشایی و ایجاد صمیمیت دوسویه است؛ چرا که افراد صمیمی سیمای خوب و بد افراد را می‌بینند (گلدمن<sup>۲</sup> و کرنیس، ۲۰۰۲: ۱۹). برای دستیابی به روابط اصیل، شخص باید خالص و حقیقی باشد و در روابط نزدیک با دیگران نباید اشتباه کند (کرنیس، ۲۰۰۳). رابطه اصیل گرچه مجزا از دیگر سازه‌های رهبری است اما مستقل از خودآگاهی و فرآیند متوازن اطلاعات و اخلاق اصیل نیست. می و همکاران (۲۰۰۳) معتقدند که خودآگاهی، فرآیند متوازن و رفتار اصیل برای تعریف رهبری صحیح درهم پیچیده‌اند. آنها بیان می‌کنند «این بعید است در مورد شخص رهبر که در ارتباط با امیال، انتظارات و ارزش‌های درونی خود همان‌گونه شفافیت را اعمال کند که هر روز، در تمامی تعاملات آن را به کار می‌بندد» (ص. ۲۴۸).

### رفتارهای غیر کارکردی حسابرس

پژوهش‌های روان‌شناسی نشان می‌دهد که تصمیم‌گیرندگان، اغلب در بررسی عواملی که روی کیفیت شواهد اثر می‌گذارد، دچار سردرگمی می‌شوند. در مورد کیفیت شواهد در حرفه حسابرسی نیز وضع به همین صورت است (گریفین<sup>۳</sup> و تورسکای<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲). کیفیت حسابرسی به عنوان مقیاس سنجش کیفیت شواهد جمع‌آوری شده برای حمایت از ایده‌های حسابرسی است. کیفیت حسابرسی بیشتر نسبت به خطر حسابرسی تعیین می‌شود. خطر حسابرسی یعنی اینکه حسابرس نسبت به صورت‌های مالی حاوی تحریف با اهمیت نظر نامناسبی ارائه کند (انجمن حسابداران رسمی آمریکا، ۲۰۰۶). رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، اصطلاحی است که در

1. Ilies et al.  
2. Goldman  
3. Griffin  
4. Tversky

متون دانشگاهی برای توصیف رفتاری که منجر به کاهش کیفیت حسابرسی و در نهایت شکست حسابرسی می‌شود، به کار می‌رود (برایان و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۹-۱۰). رفتارهای غیرکارکردی حسابرس به طور مستقیم کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رفتارهای غیرکارکردی حسابرس شامل موارد متعددی از جمله گزارش کمتر از حد زمان حسابرسی<sup>۲</sup> و تأیید زود هنگام رویه‌های حسابرسی<sup>۳</sup> است.

در این پژوهش مطابق پژوهش موریس (۲۰۰۹) سایر رفتارهای غیرکارکردی حسابرسی شامل ضعیف مدارک صاحبکار<sup>۴</sup>، پذیرفتن توضیح‌های ضعیف صاحبکار (مشتری)<sup>۵</sup>، کم کاری حسابرس در کار حسابرسی<sup>۶</sup> و کوتاهی در جستجوی استاندارد حسابداری<sup>۷</sup> بررسی می‌شود.

## پیشینه پژوهش

### پژوهش‌های خارجی

مارگیم<sup>۸</sup> و پنی<sup>۹</sup> (۱۹۸۶) بیان داشتند، رفتارهایی همچون گزارش کمتر از واقع مدت زمان انجام انجام کار و عدم اجرای برخی از رویه‌های حسابرسی بدون کسب اجازه از مافوق، با فشارهای زمان و بودجه زمانی<sup>۱۰</sup> در ارتباطند که ممکن است در آینده به بودجه‌های غیر واقعی، ارزیابی نامناسب کارکنان، کیفیت حسابرسی پایین، کاهش و از دست دادن درآمدهای مؤسسه حسابرسی و دچا شدن به بدهی‌های قانونی منجر شوند.

کلی<sup>۱۱</sup> و مارگیم<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۰)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر فشار بودجه زمانی، شخصیت و متغیرهای رهبری بر رفتار غیرکارکردی حسابرس» به بررسی تأثیر فشار بودجه زمانی بر رفتار

1. Bryan et al.

2. Underreporting Time (URT).

3. Premature Signoff of Audit Procedures (PMSO).

4. Weak evidence to evaluate client

5. Accepting weak client explanation

6. Reduce work in Auditing

7. Failure to research an accounting standard

8. Margheim

9. Pany

۱۰. در هر کار حسابرسی برای انجام به موقع حسابرسی هر سرفصل و نیز کل کار حسابرسی بودجه زمانی تعیین می‌شود.

11. Kelley

12. Margheim

غیر کارکردی حسابرس پرداختند. همچنین، در پژوهش آنان این موضوع بررسی شد که چگونه خصوصیات شخصیتی اعضای گروه حسابرسی ممکن است رفتار غیر کارکردی ناشی از فشار بودجه زمانی را کاهش دهد. یافته‌های پژوهش حاکی از این بود که تنها ۸ درصد از پاسخ‌دهندگان حداقل مرتکب رفتارهای غیر کارکردی شده‌اند.

رکرز و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) به بررسی تأیید زود هنگام رویه‌های حسابرسی با استفاده از روش مستقیم و روش پاسخ تصادفی پرداختند. نتایج پژوهش آنان میزان تأیید زود هنگام را ده مرتبه طی یک دوره زمانی یک‌ساله نشان داد. حدود ۷۸٪ از حسابرسان اظهار داشتند که حداقل یک بار رویه‌های حسابرسی را زود هنگام خاتمه داده‌اند.

شاپرو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که گزارش کمتر از حد زمان و خاتمه زود هنگام حسابرسی می‌تواند اثر منفی بر مؤسسه‌های حسابرسی داشته باشد. همچنین، نتایج پژوهش بیانگر آن بود که حسابرسان با تجربه کمتر تمایل به خاتمه زود هنگام دارند. افزون بر این، احتمال گزارش کمتر از حد زمان به‌طور عمده با فشار بودجه زمانی افزایش می‌یابد، در حالی که خاتمه زودتر از موعد تحت تأثیر قرار نمی‌گیرد.

داسبورگ<sup>۳</sup> و اشکانسی<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) در پژوهشی از آزمودنی‌ها خواستند تا در مورد واکنش احساسی خود با رهبران در محیط کاری توضیح دهند. نتایج نشان داد که آزمودنی‌ها به رفتارهای غیر کارکردی رهبر از جمله دستورالعمل نامناسب، نبود اعتماد، ناموفق بودن در انجام کارها و داشتن تمرکز صرف بر مباحث مالی، احساس منفی نشان می‌دهند و رفتار غیر کارکردی باعث واکنش احساسی منفی در طرفداران می‌شود.

کوپر و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان «نگاهی به آینده اما با یادگیری از گذشته: چالش بالقوه در توسعه نظریه رهبری اصیل و رهبران اصیل» به تعریف و بررسی رهبری اصیل پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که قبل از تمرکز بر توسعه رهبری اصیل لازم است تعریفی دقیق از این سبک رهبری ارائه شده و به نحو درستی اندازه‌گیری شود. آنها به این نکته اشاره

1. Reckers et al.

2. Shapiro et al.

3. Dasborough

4. Ashkanasy

کردند که با توسعه این سبک رهبری، مقاصد عملی تر و برای رهبران سازمان اثربخش تر خواهد شد.

سوباروین<sup>۱</sup> و چن گابروین<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان «درک حسابرسان از فشار بودجه زمانی، تأیید زود هنگام و گزارش کمتر از حد زمان قابل احتساب: شواهدی از کشورهای در حال توسعه» به بررسی شواهد و تأثیرات درک حسابرسان از فشار بودجه زمانی، تأیید زود هنگام و گزارش کمتر از حد زمان قابل احتساب در محیط کشورهای در حال توسعه پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که ۸۷ درصد پاسخ دهندگان معتقدند که بودجه زمانی باعث ایجاد فشار و سخت گیری شده و این گواهی بر تغییر در محیط کاری بوده است. همچنین، ۲۵ درصد حسابرسان معتقد بودند که تأیید زود هنگام رویه های حسابرسی داشته اند.

اندریسات و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) پژوهشی در زمینه رهبری در کشور سوئیس انجام دادند. پژوهش مذکور بر درک مفهوم رهبری اصیل تمرکز داشت. ادراک آزمودنی ها درباره نظریه رهبری اصیل و نظریه های مربوطه مورد بررسی قرار گرفت. آنها با استفاده از مصاحبه و تجزیه و تحلیل داده ها، نشان دادند که اصالت<sup>۴</sup> و درستی<sup>۵</sup> از اجزای مهم رهبری صحیح بوده و به منظور درک رهبری صحیح ضروری است.

یامارینو و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «رهبری اصیل و رفتار مثبت سازمانی: نگرش چند سطحی» به بررسی دو عامل مهم در علوم رفتار سازمانی و ارتباط آنها با هم پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری اصیل در گام اول معیارها و نتایج رفتار مثبت سازمانی را بهبود می بخشد و در گام دوم باعث بهبود نتایج عملکرد می شود. همچنین، رهبری اصیل دارای تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی است.

والومبوا و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «رهبری اصیل: توسعه و اعتبار معیار مبتنی بر نظریه» به توسعه و آزمون معیار مبتنی بر نظریه رهبری اصیل در سه کشور ایالات متحده امریکا،

---

1. Soobaroyen  
2. Chengabroyan  
3. Endrissat et al.  
4. Authenticity  
5. Integrity

کنیا و چین پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر وجود رابطه مثبت بین رهبری اصیل و عملکرد سرپرست یا ناظر بود.

موریس (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری اصیل و فرهنگ اخلاقی سازمانی بر رفتار حسابرس» انجام داد. یافته‌های پژوهش وی حاکی از آن بود که اغلب شرکت‌های دارای رهبری اصیل، از شفافیت، بعد اخلاقی، خودآگاهی و قدرت پردازش بهتری برخوردار بودند. از طرف دیگر از لحاظ آماری بین رهبری اصیل و رفتار غیر کارکردی حسابرس رابطه منفی وجود داشت. لینگ و اکرز (۲۰۱۰) پژوهشی را با عنوان بررسی گزارش کمتر از حد زمان حسابرسی و تأیید زود هنگام به وسیله حسابرسان داخلی انجام دادند. همچنین، یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده آن بود که تأیید زود هنگام به وسیله حسابرسان داخلی یک رفتار غیر حرفه‌ای است که ناشی از نبود تردید حرفه‌ای و آموزش ناکافی است. افزایش آموزش در محیط‌های حسابرسی و بهبود ارتباط‌های میان اعضای گروه حسابرسی راه حل‌هایی برای کاهش تأیید زود هنگام به وسیله حسابرسان است.

درویش و رضایی (۲۰۱۱) به انجام پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری اصیل بر رضایت شغلی و تعهد گروهی» در یکی از بهترین شرکت‌های ارتباطی ایران پرداختند. این شرکت بیش از ۴۵٪ سهم بازار را در اختیار داشت. یافته‌های پژوهش حاکی از این بود که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری اصیل، رضایت شغلی و تعهد گروهی وجود دارد. افزون بر این، در گروه‌هایی که در آنها مدیر دارای ویژگی‌های اصیل مدیریتی بود، رضایت و تعهد کارکنان بالاتر بود.

هانا و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین رهبری اصیل، تشویق اخلاقی و رفتارهای اجتماعی و اخلاقی» به این نتیجه رسیدند که رهبری اصیل با شجاعت اخلاقی پیروان رابطه مثبت دارد. شجاعت اخلاقی بر رهبری اصیل و رفتار اجتماعی پیروان موثر است.

سیلورستین (۲۰۱۲) در رابطه با تأثیر رهبری صحیح هنگام ادغام و تحصیل شرکت‌ها پژوهشی انجام داد. این پژوهشگر معتقد است که هنگام ادغام یا تحصیل، رهبران باید به فرهنگ دو سازمان توجه داشته باشند. مدیران می‌دانند تنها یک فرهنگ قدرتمند، مثبت و موفق می‌تواند سازمان را سریع‌تر به سوی ثبات و پایداری هدایت کند.

کاستیناه (۲۰۱۳) به بررسی تأثیر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی و فرهنگ شخصی حسابرس بر کیفیت حسابرسی پرداخته است. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی اثر مثبت و قابل توجهی

بر کیفیت حسابرسی دارد. همچنین بهبود کیفیت حسابرسی زمانی انجام می‌پذیرد که استرس حسابرس منجر به ارائه گزارش کمتر از حد زمان حسابرسی و تأیید زود هنگام نشود. موریس (۲۰۱۴) تأثیر رهبری اصیل و فرهنگ اخلاقی سازمانی را بر سایر رفتارهای غیر کارکردی حسابرس بررسی کردند و به این نتیجه رسید که زمانی که کارکنان اصول اخلاقی اصیل رهبری را احساس نکنند، کاهش قابل ملاحظه‌ای در عملکرد کاری آنها مشاهده می‌شود.

### پژوهش‌های داخلی

در ایران، تاکنون پژوهشی کمی با هدف بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر کارکردی حسابرسان شامل بررسی ضعیف مدارک صاحبکار، پذیرفتن توضیح‌های ضعیف صاحبکار، کم‌کاری حسابرس در کار حسابرسی و کوتاهی در جستجوی استاندارد حسابداری انجام نشده است. در ادامه، به تشریح پژوهش‌های مرتبط در زمینه عوامل مؤثر بر رفتار حسابرس پرداخته می‌شود.

مهرانی (۱۳۷۹) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر فشار بودجه زمانی بر رفتار حسابرسان مستقل تحت نظریه عدالت در ایران» انجام داد. نتایج پژوهش وی نشان داد که بروز رفتارهای غیر کارکردی حسابرسان در ایران وجود دارد و مهم‌ترین دلایل این امر، فشار بودجه زمانی، فشار مدیر پروژه، عدم نظارت کافی و اهمیت ندادن به برخی از مراحل حسابرسی است. همچنین، بیش‌ترین رفتار غیر حرفه‌ای مربوط به انجام نشدن برخی از مراحل حسابرسی و پیگیری نکردن برخی از موارد است.

مهرانی و نعیمی (۱۳۸۲) پژوهشی با عنوان «تأثیر فشار بودجه زمانی بر رفتار حسابرسان مستقل تحت نظریه عدالت نسبی» انجام دادند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که هر چند حسابرسان خود را معتقد و مقید به رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌دانند، اما در برابر فشار بودجه زمانی اقدام به اعمال رفتارهای غیر حرفه‌ای می‌کنند. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که متناسب با افزایش فشار بودجه زمانی، احتمال بروز رفتارهای غیر حرفه‌ای نیز بیشتر می‌شود.

مهدوی و هوشمند (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرس» به بررسی رابطه بین فرهنگ اخلاقی سازمان و رفتار غیر کارکردی حسابرسان

پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که درک حسابرسان از فرهنگ اخلاقی مؤسسه بر رفتار حسابرسان تأثیر ندارد و همچنین ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان باعث افزایش کیفیت حسابرسی از طریق رفتار غیرعادی حسابرسان نمی‌شود.

## پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهش

### پرسش‌های پژوهش

با توجه به موارد مطرح شده در بخش اهمیت و ضرورت پژوهش و با توجه به پیشینه پژوهش‌های ارائه شده، پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخ پرسش زیر است:  
آیا بین درک رهبری اصیل به وسیله حسابرسان ارشد با سایر رفتارهای غیر کارکردی آنان رابطه وجود دارد؟

**فرضیه‌های پژوهش:** درک رهبری صحیح به وسیله حسابرسان با رفتارهای غیر کارکردی آنان رابطه دارد.

فرضیه‌های فرعی مربوط به فرضیه اصلی پژوهش عبارتند از:

۱. درک حسابرسان از مؤلفه شفافیت رهبری اصیل با بررسی ضعیف مدارک صاحبکار رابطه دارد.
۲. درک حسابرسان از مؤلفه شفافیت رهبری اصیل با پذیرفتن توضیح‌های ضعیف صاحبکار رابطه دارد.
۳. درک حسابرسان از مؤلفه شفافیت رهبری اصیل با کم‌کاری حسابرس در کار حسابرسی رابطه دارد.
۴. درک حسابرسان از مؤلفه شفافیت رهبری اصیل با کوتاهی در جستجوی استاندارد حسابداری مورد نیاز رابطه دارد.
۵. درک حسابرسان از مؤلفه اخلاقی رهبری اصیل با بررسی ضعیف مدارک صاحبکار رابطه دارد.
۶. درک حسابرسان از مؤلفه اخلاقی رهبری اصیل با پذیرفتن توضیح‌های ضعیف صاحبکار رابطه دارد.

۷. درک حسابرسان از مؤلفه اخلاقی رهبری اصیل با کم‌کاری حسابرس در کار حسابرسی رابطه دارد.
۸. درک حسابرسان از مؤلفه اخلاقی رهبری اصیل با کوتاهی در جستجوی استاندارد حسابداری مورد نیاز رابطه دارد.
۹. درک حسابرسان از مؤلفه پردازش همه‌جانبه رهبری اصیل با بررسی ضعیف مدارک صاحبکار رابطه دارد.
۱۰. درک حسابرسان از مؤلفه پردازش همه‌جانبه رهبری اصیل با پذیرفتن توضیح‌های ضعیف صاحبکار رابطه دارد.
۱۱. درک حسابرسان از مؤلفه پردازش همه‌جانبه رهبری اصیل با کم‌کاری حسابرس در کار حسابرسی رابطه دارد.
۱۲. درک حسابرسان از مؤلفه پردازش همه‌جانبه رهبری اصیل با کوتاهی در جستجوی استاندارد حسابداری مورد نیاز رابطه دارد.
۱۳. درک حسابرسان از مؤلفه خودآگاهی رهبری اصیل با بررسی ضعیف مدارک صاحبکار رابطه دارد.
۱۴. درک حسابرسان از مؤلفه خودآگاهی رهبری اصیل با پذیرفتن توضیح‌های ضعیف صاحبکار رابطه دارد.
۱۵. درک حسابرسان از مؤلفه خودآگاهی رهبری اصیل با کم‌کاری حسابرس در کار حسابرسی رابطه دارد.
۱۶. درک حسابرسان از مؤلفه خودآگاهی رهبری اصیل با کوتاهی در جستجوی استاندارد حسابداری مورد نیاز رابطه دارد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ محتوای موضوع و هدف تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است. از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها به‌منظور آزمون فرضیه‌ها پیمایشی است. رایج‌ترین شیوه گردآوری داده‌ها در پژوهش‌های پیمایشی، مصاحبه شخصی و استفاده از پرسشنامه است که در این پژوهش



برای جمع آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را حسابرسان ارشد شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی تشکیل می‌دهند. برای محاسبه حجم نمونه در جامعه نامحدود از رابطه‌های (۱) و (۲) استفاده شد. در این رابطه  $z$  مقدار احتمال استاندارد است که برابر با ۱/۹۶ و سطح خطا برابر با ۰/۰۵ است. انحراف معیار برای داده‌های طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از رابطه (۱) برابر با ۰/۶۶۷ است (مؤمنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹: ۲۱۹). دقت مورد نظر پژوهشگر است که برابر با ۰/۱ فرض شده است. با توجه به رابطه (۲) حجم نمونه حدود ۱۷۰ نفر به دست می‌آید.

$$\delta = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{6} = 0/667 \quad (1)$$

$$n = \frac{z^2 \delta^2}{e} = 170 \quad (2)$$

ابزار اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه است. اطلاعات لازم برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق پرسشنامه کتبی جمع‌آوری شده است. جهت جمع‌آوری داده‌های رهبری اصیل از پرسشنامه رهبری اصیل<sup>۱</sup>، اولیو و همکاران (۲۰۰۷)، استفاده شد. رفتار حسابرس با استفاده از ابزار پژوهش کلی و مارقیم (۱۹۹۰) سنجیده شد. جهت سنجش ویژگی‌های شخصی حسابرس از پرسشنامه‌ای استفاده شد که حاوی شش پرسش بود. در این پژوهش ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۱۴۰ پرسشنامه دریافت شد. با توجه به این که تعداد نمونه آماری ۱۷۰ نفر است، نرخ برگشت در حدود ۷۳ درصد است. در پژوهش حاضر با وجود آنکه از پرسشنامه‌های استاندارد جهت گردآوری داده‌ها استفاده می‌شود، اما جهت اعتبار بیشتر، با روش اعتبار محتوا مورد بررسی قرار گرفت. جهت تضمین اعتبار محتوایی پرسشنامه، از نظر متخصصان و استادان دانشگاه استفاده شده است. با کسب نظر افراد یادشده، اصلاحات لازم در پرسشنامه به عمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل می‌شود که پرسشنامه‌ها همان خصیصه‌های مورد نظر پژوهش را می‌سنجند. در این پژوهش برای آزمون قابلیت اطمینان پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ<sup>۲</sup> استفاده شده است. نتایج

1. Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)

2. Cronbach's alpha

حاصل از اجرای روش آلفای کرونباخ در جدول (۱) ارائه شده است. نتایج، نشان‌دهنده این است که آلفای کرونباخ برای تمامی پرسشنامه‌ها بالا بوده، در نتیجه پرسش‌های پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ قابلیت اعتماد دارند.

جدول ۱. نتایج حاصل از بررسی آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۰/۷۱/۳۰	پرسشنامه رهبری
۰/۷۰/۳۰	پرسشنامه بررسی رفتار حسابرس

## یافته‌ها

### فرضیه اصلی پژوهش

برای آزمون فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه «درک رهبری اصیل به وسیله حسابرسان با رفتارهای غیرکارکردی حسابرسان رابطه دارد»، ۱۶ فرضیه فرعی طراحی و در قالب ۴ مدل کلی مورد بررسی قرار گرفته است.

فرضیه‌های فرعی اول، پنجم، نهم و سیزدهم مربوط به فرضیه اصلی پژوهش: نتایج حاصل از برآورد مدل در جدول‌های (۲) و (۳) ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج حاصل از بررسی کلی مدل - فرضیه‌های فرعی ۱، ۵، ۹ و ۱۳

### از فرضیه اصلی پژوهش

آماره کای مربع	معناداری	$R^2$ کاکس - اسنیل	$R^2$ نگلکرک
۷/۹۸۱	۰/۰۹۲	۰/۰۵۵	۰/۰۷۷

همان‌طور که در جدول (۲) ملاحظه می‌شود، میزان آماره کای مربع و معنی‌داری مربوط به این آماره بیانگر این است که مدل برآوردشده از لحاظ آماری معنی‌دار نیست. مقدار شاخص‌های  $R^2$  کاکس-اسنیل و  $R^2$  نگلکرک در مدل نیز به ترتیب برابر با ۰/۰۵۵ و ۰/۰۷۷ است که بیانگر توان توضیح‌دهندگی بسیار پایین متغیرهای مستقل است. نتایج آماری مربوط به ضرایب جزئی مدل نیز در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج حاصل از بررسی ضرایب جزئی مدل - فرضیه‌های فرعی ۱، ۵، ۹ و ۱۳  
از فرضیه اصلی پژوهش

نام متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره والد	معنی داری
مؤلفه شفافیت رهبری صحیح	-۰/۲۸۳	۰/۳۸۴	۰/۵۴۴	۰/۴۶۱
مؤلفه اخلاقی رهبری صحیح	-۰/۳۴۲	۰/۳۷۴	۰/۸۳۴	۰/۳۶۱
مؤلفه پردازش همه‌جانبه رهبری صحیح	-۰/۲۶۸	۰/۳۲۲	۰/۶۹۶	۰/۴۰۴
مؤلفه خودآگاهی رهبری صحیح	-۰/۸۰۱	۰/۹۴۸	۰/۷۱۳	۰/۳۹۸
مقدار ثابت	-۰/۹۱۹	۱/۰۹۰	۰/۷۱۱	۰/۳۹۹

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقدار معنی داری آماره والد مربوط به متغیرهای مستقل بیانگر این است که رابطه بین مؤلفه‌های رهبری اصیل و بررسی ضعیف مدارک صاحبکار از لحاظ آماری معنی دار نیست. بنابراین، فرضیه‌های فرعی اول، پنجم، نهم و سیزدهم مربوط به فرضیه اصلی پژوهش پذیرفته نمی‌شود.

فرضیه‌های فرعی دوم، ششم، دهم و چهاردهم مربوط به فرضیه اصلی پژوهش: نتایج حاصل از برآورد مدل در جدول‌های (۴) و (۵) ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج حاصل از بررسی کلی مدل - فرضیه‌های فرعی ۲، ۶، ۱۰ و ۱۴ از فرضیه اصلی پژوهش

آماره کای مربع	معنی داری	$R^2$ کاکس - اسنیل	$R^2$ نگلکرک
۴/۴۰۰	۰/۳۵۵	۰/۰۳۱	۰/۰۴۲

همان‌طور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود، میزان آماره کای مربع و معنی داری مربوط به این آماره بیانگر این است که مدل برآوردشده از لحاظ آماری معنی دار نیست. مقدار شاخص‌های  $R^2$  کاکس - اسنیل و  $R^2$  نگلکرک در مدل نیز به ترتیب برابر با ۰/۰۳۱ و ۰/۰۴۲ است که بیانگر توان توضیح‌دهندگی بسیار پایین متغیرهای مستقل است. نتایج آماری مربوط به ضرایب جزئی مدل نیز در جدول (۵) ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقدار معنی داری آماره والد مربوط

به متغیرهای مستقل بیانگر این است که رابطه بین مؤلفه‌های رهبری اصیل و پذیرفتن توضیح‌های ضعیف صاحبکار از لحاظ آماری معنی‌دار نیست. بنابراین، فرضیه‌های فرعی دوم، ششم، دهم و چهاردهم مربوط به فرضیه اصلی پژوهش پذیرفته نمی‌شود.

**جدول ۵. نتایج حاصل از بررسی ضرایب جزئی مدل - فرضیه‌های فرعی ۲، ۶، ۱۰ و ۱۴ از فرضیه اصلی پژوهش**

نام متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره والد	معنی‌داری
مؤلفه شفافیت رهبری صحیح	-۰/۳۰۰	۰/۳۶۴	۰/۶۷۹	۰/۴۱۰
مؤلفه اخلاقی رهبری صحیح	-۰/۳۴۴	۰/۳۶۰	۰/۹۱۳	۰/۳۳۹
مؤلفه پردازش همه‌جانبه رهبری صحیح	-۰/۰۲۲	۰/۳۱۲	۰/۰۰۵	۰/۹۴۵
مؤلفه خودآگاهی رهبری صحیح	-۰/۵۱۵	۰/۳۲۵	۲/۵۱۰	۰/۱۱۳
مقدار ثابت	۲/۱۶۶	۱/۱۲۰	۳/۷۳۹	۰/۰۵۳

فرضیه‌های فرعی سوم، هفتم، یازدهم و پانزدهم مربوط به فرضیه اصلی پژوهش: نتایج حاصل از برآورد مدل در جدول‌های (۶) و (۷) ارائه شده است.

**جدول ۶. نتایج حاصل از بررسی کلی مدل - فرضیه‌های فرعی ۳، ۷، ۱۱ و ۱۵ از فرضیه اصلی پژوهش**

آماره کای مربع	معنی‌داری	$R^2$ کاکس - اسنیل	$R^2$ نکلکرک
۱/۹۷۷	۰/۷۴۰	۰/۰۱۴	۰/۰۲۰

همان‌طور که در جدول (۶) ملاحظه می‌شود، میزان آماره کای مربع و معنی‌داری مربوط به این آماره بیانگر این است که مدل برآوردشده از لحاظ آماری معنی‌دار نیست. مقدار شاخص‌های  $R^2$  کاکس - اسنیل و  $R^2$  نکلکرک در مدل نیز به ترتیب برابر با ۰/۰۱۴ و ۰/۰۲۰ است که بیانگر توان توضیح‌دهندگی بسیار پایین متغیرهای مستقل است. نتایج آماری مربوط به ضرایب جزئی مدل نیز در جدول (۷) ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقدار معنی‌داری آماره والد مربوط

بررسی دیدگاه حسابرسان ارشد در خصوص تأثیر رهبری اصیل سازمان بر سایر رفتارهای غیر کارکردی آنان

به متغیرهای مستقل بیانگر این است که رابطه بین مؤلفه‌های رهبری اصیل و کم‌کاری حسابرس در کار حسابرسی از لحاظ آماری معنی‌دار نیست. بنابراین، فرضیه‌های فرعی سوم، هفتم، یازدهم و پانزدهم مربوط به فرضیه اصلی پژوهش پذیرفته نمی‌شود.

جدول ۷. نتایج حاصل از بررسی ضرایب جزئی مدل - فرضیه‌های فرعی ۳، ۷، ۱۱ و ۱۵  
از فرضیه اصلی پژوهش

نام متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره والد	معنی‌داری
مؤلفه شفافیت رهبری صحیح	-۰/۲۱۷	۰/۳۷۴	۰/۳۳۷	۰/۵۶۱
مؤلفه اخلاقی رهبری صحیح	-۰/۰۵۳	۰/۳۶۶	۰/۰۲۱	۰/۸۸۶
مؤلفه پردازش همه‌جانبه رهبری صحیح	-۰/۰۱۸	۰/۳۲۱	۰/۰۰۳	۰/۹۵۶
مؤلفه خودآگاهی رهبری صحیح	-۰/۱۶۰	۰/۳۳۲	۰/۲۳۱	۰/۶۳۱
مقدار ثابت	۲/۱۸۴	۱/۱۴۱	۳/۶۶۱	۰/۰۵۶

فرضیه‌های فرعی چهارم، هشتم، دوازدهم و شانزدهم مربوط به فرضیه اصلی پژوهش: نتایج حاصل از برآورد مدل در جدول‌های (۸) و (۹) ارائه شده است.

جدول ۸. نتایج حاصل از بررسی کلی مدل - فرضیه‌های فرعی ۴، ۸، ۱۲ و ۱۶  
از فرضیه اصلی پژوهش

آماره کای مربع	معنی‌داری	$R^2$ کاکس - اسنیل	$R^2$ نکلرک
۲/۳۷۱	۰/۶۶۸	۰/۰۱۷	۰/۰۲۳

همان‌طور که در جدول (۸) ملاحظه می‌شود، میزان آماره کای مربع و معنی‌داری مربوط به این آماره بیانگر این است که مدل برآوردشده از لحاظ آماری معنی‌دار نیست. مقدار شاخص‌های  $R^2$  کاکس - اسنیل و  $R^2$  نکلرک در مدل نیز به ترتیب برابر با ۰/۰۱۷ و ۰/۰۲۳ است که بیانگر توان توضیح‌دهندگی بسیار پایین متغیرهای مستقل است. نتایج آماری مربوط به ضرایب جزئی مدل نیز در جدول (۹) ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقدار معنی‌داری آماره والد مربوط

به متغیرهای مستقل بیانگر این است که رابطه بین مؤلفه‌های رهبری اصیل و کوتاهی در جستجوی استاندارد حسابداری مورد نیاز از لحاظ آماری معنی‌دار نیست. بنابراین، فرضیه‌های فرعی چهارم، هشتم، دوازدهم و شانزدهم مربوط به فرضیه اصلی پژوهش پذیرفته نمی‌شود.

**جدول ۹. نتایج حاصل از بررسی ضرایب جزئی مدل - فرضیه‌های فرعی ۴، ۸، ۱۲ و ۱۶ از فرضیه اصلی پژوهش**

نام متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره والد	معنی داری
مؤلفه شفافیت رهبری صحیح	-۰/۱۰۵	۰/۳۵۰	۰/۰۹۰	۰/۷۶۴
مؤلفه اخلاقی رهبری صحیح	-۰/۲۸۷	۰/۳۴۹	۰/۶۷۵	۰/۴۱۱
مؤلفه پردازش همه‌جانبه رهبری صحیح	-۰/۱۹۵	۰/۳۰۱	۰/۴۱۸	۰/۵۱۸
مؤلفه خودآگاهی رهبری صحیح	-۰/۰۱۷	۰/۳۰۸	۰/۰۰۳	۰/۹۵۵
مقدار ثابت	۱/۰۴۸	۱/۰۳۵	۱/۰۲۵	۰/۳۱۱

به‌طور کلی، بر مبنای نتایج مدل‌های برآورد شده می‌توان نتیجه گرفت که بین مؤلفه‌های رهبری اصیل و معیارهای رفتارهای غیر کارکردی حساب‌برسان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش پذیرفته نمی‌شود.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش، نگرش حساب‌برسان ارشد نسبت به آثار رهبری بر سایر رفتار غیر کارکردی حساب‌برسان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش در خصوص این فرضیه نشان داد که در سطح کلیه فرضیه‌های فرعی، رابطه معنی‌داری بین درک رهبری صحیح به وسیله حساب‌برسان با معیارهای رفتارهای غیر عادی حساب‌برسان وجود ندارد. همچنین، بر مبنای نتایج مدل‌های برآورد شده در سطح فرضیه اصلی پژوهش نیز می‌توان نتیجه گرفت که بین درک رهبری اصیل به وسیله حساب‌برسان و رفتارهای غیر کارکردی حساب‌برسان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل

این فرضیه با پژوهش‌های یامارینو و همکاران (۲۰۰۸)، والومبوا و همکاران (۲۰۰۸)، موریس (۲۰۰۹) و هانا و همکاران (۲۰۱۱) همسو نیست و با پژوهش مهدوی و هوشمند (۱۳۹۲) همسوست. اوتلی و پیرس (۱۹۹۶)، معتقدند که هر چند گزارش کمتر از حد زمان با سیاست مؤسسه‌های حسابرسی در تناقض است، ولی این رویه با تأیید ضمنی یا آشکار رهبری مؤسسه ادامه می‌یابد. طبق پژوهش آنان، ۵۵ درصد از پاسخ‌دهندگان اظهار کردند که آنها گاهی اوقات گزارش کمتر از حد زمانی داشتند. افزون بر این، درک بودجه‌های زمانی و سبک رهبری تأثیر مهمی بر رفتارهای غیر کارکردی حسابرسی دارد. رفتارهای غیر کارکردی حسابرسان شامل گزارش کمتر از حد زمان حسابرسی، تأیید زود هنگام رویه‌های حسابرسی و سایر اعمال کاهنده کیفیت حسابرسی است.

به نظر یامارینو و همکاران (۲۰۰۸) رهبری اصیل در گام اول معیارها و نتایج رفتار مثبت سازمانی را بهبود می‌بخشد و در گام دوم باعث بهبود نتایج عملکرد می‌شود و دارای تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی است. افزون بر این، بین رهبری اصیل و عملکرد سرپرست یا ناظر رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین، یافته‌های موریس (۲۰۰۹)، حاکی از آن است که اغلب شرکت‌های دارای رهبری اصیل، از شفافیت، بعد اخلاقی، خودآگاهی و قدرت پردازش بهتری برخوردار بودند. از طرف دیگر از لحاظ آماری بین رهبری اصیل و رفتار غیر کارکردی حسابرسان رابطه منفی وجود دارد (ص. ۱۴۰). نتایج برخی از پژوهش‌های دیگر حاکی از این است که شجاعت اخلاقی بر رهبری اصیل و رفتار اجتماعی پیروان مؤثر است (هانا و همکاران، ۲۰۱۱). شاید دلایلی که باعث شده تا نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های قبلی همسو نباشد، نوبابودن حرفه حسابداری در ایران و تجربه کم افراد شاغل در سمت حسابرسان ارشد به استثنای سازمان حسابرسی است. افزون بر این، ممکن است که ویژگی‌های شخصیتی، خانوادگی و اجتماعی حسابرسان نیز بر رفتار وی تأثیر داشته باشد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که زمان ورود به حرفه حسابرسی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی به این مورد توجه بیشتری شود.

## منابع

- اعتمادی، حسین؛ فرزانی، حجت‌الله؛ غلامی حسین آباد، رضا؛ و ناظمی اردکانی، مهدی (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر ارزش‌های اخلاق، شرکتی بر درک مدیریت سود، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره‌های ۳ و ۴، ۳۵-۴۶.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۵)، **مدیریت عمومی**، چاپ سی و یکم، تهران: نشرنی.
- خلیلی شورینی، سهراب (۱۳۷۳)، **تئوری‌های رهبری سازمانی و کاربرد آنها در نظام مدیریت ایران**، چاپ اول، تهران: انتشارات قائم.
- رضائیان، علی (۱۳۸۵)، **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**، چاپ هفتم، تهران: انتشارات سمت.
- مختاری پور، مرضیه؛ سادت، سیدعلی؛ و امیری، شعله (۱۳۸۵)، بررسی رابطه‌های موجود بین هوش هیجانی و نظریه‌های رهبری، **پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی**، شماره ۲۱، ۳۹-۵۶.
- مشبکی، اصغر (۱۳۸۵)، **مدیریت رفتار سازمانی: تحلیل کاربردی ارزشی از رفتار انسانی**، چاپ سوم، تهران: انتشارات ترمه.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۸)، **امامت و رهبری**، تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۲)، **امدادهای غیبی در زندگی بشو**، تهران: انتشارات صدرا.
- مهرانی، ساسان (۱۳۷۹)، تأثیر فشار بودجه‌ زمانی بر رفتار حسابرسان مستقل تحت تئوری عدالت نسبی، دانشگاه تهران، پایان‌نامه دکتری رشته حسابداری.
- مهرانی، ساسان و نعیمی، مهدیس (۱۳۸۲)، نظریه اخلاقی و تأثیر فشار بودجه‌ زمانی بر رفتار حسابرسان مستقل، **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی**، شماره ۳۲، ۴۳-۶۱.
- مهدوی، غلامحسین و هوشمند، عبدالحمید (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرس، **فصلنامه دانش حسابرسی**، شماره ۵۱، ۴۱-۶۰.
- مؤمنی، منصور و فعال قیومی، علی (۱۳۸۹)، **تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS**. چاپ سوم، تهران: انتشارات کتاب نو.
- Agoglia, P. C.; Hatfield, R. C.; and Lambert, T. (2010), An Examination of Audit Managers' Preference for the Underreporting of Time by Their Audit Staff, **International Conference: Georgia State University** [24-25/06/2010].
- Alok, K. and Israel, D. (2012), Authentic Leadership and Work Engagement, **The Indian Journal of Industrial Relations**, Vol. 47, No. 3, pp. 498-510.
- American Institute of Certified Public Accountants (2002), **Summary of Sarbanes-Oxley Act of 2002**, Retrieved April 5, 2006, <http://www.aicpa.org/info/SarbanesOxley-summary. Htm>



- American Institute of Certified Public Accountants. (2006), **AICPA Professional Standards**, Vol. 1, New York: AICPA.
- Avolio, B. J.; Gardner, W. L.; Walumbwa, F. O.; Luthans, F.; and May, D. R. (2004), Unlocking the Mask: A Look at the Process by Which Authentic Leaders Impact Follower Attitudes and Behaviors, **Leadership Quarterly**, Vol. 15, pp. 801-823.
- Bayou, M. E.; Reinstein, A.; and Paul, F. (2011), To Tell the Truth: A Discussion of Issues Concerning Truth and Ethics in Accounting, **Accounting, Organizations and Society**, Vol. 36, Iss. 2, pp. 109-124.
- Bird, J. J. and Wang, C. (2011), Authentic Leadership and Budget Building: Super Intendents Reveal Rings, Strategies, and Connection, **Academy of Educational Leadership Journal**, Vol. 15, No. 3, pp. 143-157.
- Bryan, O.; Quirin, J.; and Donnelly, P. (2005), Locus of Control and Dysfunctional Audit Behavior, **Journal of Business and Economics Research**, Vol. 3, No. 10, pp.9-14.
- Caruso, D. R.; Mayer, J. D.; and Salovey, P. (2001), Emotional Intelligence and Emotional Leadership In R. E. Riggio and S. E. Murphey (Eds.), **Multiple Intelligences and Leadership**, pp. 55-74, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Caza, A.; Bagozzi, R. P.; Woolley, L.; Levy, L.; and Caza, B. B. (2010), Psychological Capital and Authentic Leadership: Measurement, Gender, and Cultural Extension, **Asia-Pacific Journal of Business Administration**, Vol. 2, Iss.1, pp. 53-70.
- Chan, A.; Hannah, S.; and Gardner, W. (2005), Veritable Authentic Leadership: Emergence, Functioning, and Impacts, **Monographs in leadership and management**, Vol.3, pp. 3-41.
- Cooper, C.; Scandura, T.; and Schriesheim, C. (2005), Looking Forward by Learning from our Past: Potential Challenges to Developing Authentic Leadership Theory and Authentic Leaders, **The Leadership Quarterly**, Vol. 16, Iss. 3, pp. 475-493.
- Copeland, J. (2005), Ethics as Imperative, **Accounting Horizons**, Vol. 19, No. 1, pp. 35-43.
- Darvish, H. and Rezaei, F. (2011), The Impact of Authentic Leadership on Job Satisfaction and Team Commitment, **Management & Marketing**, Vol. 6, No. 3, pp. 421-436.
- Dasborough, M. and Ashkanasy, N. (2005), Follower Emotional Reactions to Authentic and Inauthentic Leadership Influence, In Gardner, W.; Avolio, B. and F. Walumbwa, (eds.), **Authentic Leadership Theory and Practice: Origins, Effects and Development**, Oxford: Elsevier Science.
- De Angelo, L. (1981), Auditor Size and Audit Quality, **Journal of Accounting and Economics**, Vol. 3, Iss. 3, pp. 183-199.
- Dhiman, S. (2011), Personal Mastery and Authentic Leadership, **Organization Development Journal**, Vol. 29, No. 2, pp. 69-83.
- Endrissat, N.; Muller, W.; and Kaudela-Baum, S. (2007), En Route to an Empirically-Based Understanding of Authentic Leadership, **European Management Journal**, Vol. 25, Iss. 3, pp. 207-220.
- Fry, L. W. (2003), Toward a Theory of Spiritual Leadership, **The Leadership Quarterly**, Vol. 14, pp. 693- 727.
- Gardner, W.; Avolio, B.; Luthans, F.; May, D.; and Walumbwa, F. (2005), Can You See the Real Me? A Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development, **The leadership Quarterly**, Vol. 16, pp. 343-372.
- Gavin, J. H.; Quick, C. J.; Cooper, C. L.; and Quick, J. D. (2003), A Spirit of Personal Integrity: The Role of Character in Executive Health, **Organizational Dynamics**, Vol. 32, pp. 165-179.

- George, J. M. (2000), Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence, **Human Relations**, Vol. 53, pp. 1027-1055.
- Goldman, B. M. and Kernis, M. (2002), The Role of Authenticity in Healthy Psychological Functioning and Subjective Well-Being, **Annals of the American Psychotherapy Association**, Vol. 5, pp. 18-20.
- Griffin, D. and Tversky, A. (1992), The Weighting of Evidence and the Determinants of Confidence, **Cognitive Psychology**, Vol. 24, No. 3, pp. 41-435.
- Hannah, S. T.; Avolio, B. J.; and Walumbwa, F. O. (2011), Relationships Between Authentic Leadership, Moral Courage, And Ethical And Pro-Social Behaviors, **Business Ethics Quarterly**, Vol. 21, No. 4, pp. 555-578.
- Ilies, R.; Morgeson, F. P.; and Nahrgang, J. D. (2005), Authentic Leadership and Eudaemonic Well-Being: Understanding Leader-Follower Outcomes, **Leadership Quarterly**, Vol. 16, pp. 373-394.
- Kustinah, S. (2013), The Influence Of Dysfunctional Behavior And Individual Culture On Audit Quality, **International Journal of Scientific & Thecnology Reseaech**, Vol. 2, Iss. 5, pp. 118-125.
- Kelley, T. and Margheim, L. (1990), The Impact of Time Budget Pressure, Personality and Leadership Variables on Dysfunctional Audit Behavior, **Auditing: A Journal of Practice and Theory**, Vol. 9, No. 2, pp. 21-41.
- Kernis, M. H. (2003), Toward a Sense of Organizational Humor: Implications for Organizational Diagnosis and Change, **Journal of Applied Behavioral Science**, Vol. 23, pp. 531-546.
- Ling, Q. and Akers, M. (2010), An Examination of Underreporting of Time and Premature Sign-offs by Internal Auditors, **Review of Business Information Systems**, Vol. 14, No. 4, pp. 36-48.
- Luthans, F. and Avolio, B. J. (2003), Authentic Leadership: A Positive Developmental Approach, In Cameron, K. S.; Dutton, G. E. and R. E. Quinn (eds.), **Positive Organizational Scholarship**. SanFrancisco: Barrett-Koehler, pp. 241-261.
- Margheim, L. and Pany, K. (1986), Quality Control, Premature Sign-off, and Underreporting of Time: Some Empirical Findings, **Auditing: A Journal of Practice and Theory**, Vol. 5, No. 2, pp. 50-63.
- May, D.; Chan, A.; Hodges T.; and Avolio, B. (2003), Developing the Moral Component of Authentic Leadership, **Organizational Dynamics**, Vol. 32, Iss. 3, pp. 247-260.
- Morris, J. T. (2009), The Impact of Authentic Leadership and Ethical Organizational Culture on Auditor Behavior, University of San Diego, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of doctor of Philosophy in Accounting.
- Morris, J. T. (2014), The impact of Authentic Leadership and Ethical Firm Culture on Auditor Behavior, **Journal of Behavioral Studies in Business**, Vol. 7, pp. 99-130.
- Ogbonna, G. N. and Ebimobowei, A. (2011), Ethical Compliance by the Accountant on the Quality of Financial Reporting and Performance of Quoted Companies in Nigeria, **Asian Journal of Business Management**, Vol. 3, No. 3, pp. 152-160.
- Reckers, P.; Wheeler, S.; and Wong-on-Wing, B. (1997), A Comparative Examination of Auditor Premature Sign-offs Using the Direct and Randomized Response Methods, **Auditing: A Journal of Practice and Theory**, Vol. 16, No. 1, pp. 69-78.
- Ryff, C. D. and Keyes, C. L. M. (1995), The Structure of Psychological Well-Being Revisited, **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 69, pp. 719-727.
- Shapiro, M.; Koh, H.; and Killough, L. (2003), Underreporting and Premature Signoff in Public Accounting, **Managerial Auditing Journal**, Vol. 18, Iss. 6/7, pp. 478-489.

- Silverstein, S. (2012), Sustainable Culture, **Leadership Excellence**, Vol. 29, No. 12, pp. 17-18.
- Soobaroyen, T. and Chengabroyan, C. (2006), Auditors Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign-off and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence From a Developing Country, **International Journal of Auditing**, Vol. 10, Iss. 3, pp. 201-218.
- Walumbwa, F.; Avolio, B.; Gardner, W.; Wensing, T.; and Peterson, S. (2008), Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure, **Journal of Management**, Vol. 34, Iss. 1, pp. 89-126.
- Wyatt, A. (2003), Accounting Professionalism: Accountants Responsibilities and Morality, **American Accounting Association's Annual Meeting in Honolulu**, [04/08/2003].
- Yammarino, F.; Dionne, S.; Schriesheim, C.; Dansereau, F. (2008), Authentic Leadership Positive Organizational Behavior: A Meso, Multi-Level Perspective, **The leadership Quarterly**, Vol. 19, pp. 693-707.
- Yukl, G. (2002), **Leadership in Organizations**, (5th). Englewood Cliffs, NJ: PRENTICE Hall.