

# ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی حسابرسان و حسابداران<sup>۱</sup>

بهارک ترخونی<sup>۲</sup>

مهری رحمانی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۶ خرداد ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش: ۱۶ مهر ۱۴۰۰

## چکیده

اخلاق ریشه در سرشت انسان (عقل و احساس) دارد. معنویت انسان واقعیتی فطری و لایتنهای و رعایت اخلاق یکی از مظاهر این معنویت و مبنای اولیه‌ی زندگی اجتماعی است. در حرفه‌ی حسابداری و حسابرسی اخلاق حرفه‌ای شاخص اندازه‌گیری رفتار مناسب و ابزاری جهت تعیین روابط درست از نادرست است. از طرفی سلامت سازمانی به وضعیتی اشاره دارد که در آن سازمان علاوه بر این که در محیط خود پایدار می‌ماند، در دراز مدت قادر است به اندازه‌ی کافی با محیط خود سازگار شود و توانایی‌های لازم برای بقای خود را پیوسته ایجاد کرده و گسترش دهد. با توجه به این مهم هدف از انجام این پژوهش سنجش ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در بین جامعه حسابداران و حسابرسان است. جامعه آماری این پژوهش کلیه‌ی حسابداران و حسابرسان اداره امور اقتصاد و دارایی شهر اراک و وزارت اقتصاد و دارایی شهر تهران می‌باشد که از میان آنها به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزارهای سنجش شامل پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی است. یافته‌ها توسط نرم افزار SPSS۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی حسابداران و حسابرسان تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در میان زنان و مردان تفاوت معناداری دارد.

**کلید واژگان:** اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی، حسابرسان، حسابداران

۱. مقاله حاضر از پروژه پژوهشی با همین عنوان و حمایت مالی دانشگاه پیام نور استخراج شده است

۲. مربی گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، نویسنده مسئول b.tarkhouni@pnu.ac.ir

۳. مربی گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. M\_rahmani1973@yahoo.com

## مقدمه و بیان مسئله

اخلاق در تجارت، از جمله مباحث داغی است که امروزه در محیط تجارت توجه بسیاری از افراد را به خود جلب کرده است و شاید یکی از دلایل این امر، رسوایی‌های به بارآمده در سال‌های اخیر در بسیاری از کشورهاست که به موجب آن لطمه‌های شدیدی به اقتصاد و جامعه وارد شده و ابعاد منفی آنها بسیار بیشتر از برآوردهای اولیه بوده است. چنین رسوایی‌های اخلاق را در تجارت به طور عام و در حسابداری و حسابرسی و گزارشگری مالی به طور خاص زیر سوال می‌برند. فدراسیون بین‌المللی حسابداران<sup>۱</sup> در گزارش پژوهشی خود با عنوان «بازسازی اعتماد عمومی به گزارش‌دهی مالی (رویکرد جهانی)»<sup>۲</sup> چنین نتیجه‌گیری می‌کند که رسوایی‌های مالی اخیر، نشانه مسائل و مشکلات عمیق‌تری هستند و خاطر نشان می‌کند که ارتقاء استانداردهای اخلاقی، کفایت مدیریت مالی، مکانیزم‌های صحیح گزارش‌دهی مالی، حسابرسی با کیفیت، سلامت سازمانی و تقویت نظام حاکمیتی به عنوان ابزاری برای ارتقاء اعتماد عمومی می‌توانند در این میان نقش بسیار مهمی را ایفا کنند. حرفه‌ی حسابداری و به تبع آن حسابرسی که هم متخصصان شاغل در فعالیت‌های تجاری مختلف و هم اساتید دانشگاهی این رشته را در بر می‌گیرد، مسئولیت خطیری را در این راستا بر عهده دارد، لذا امروزه هدایت اخلاقی متخصصان این حوزه به یکی از مسائل بسیار کلیدی تبدیل شده و توجه گروه‌های مختلف و از جمله دولت‌ها و سرمایه‌گذاران را به خود جلب کرده است (یزدی فر، ۱۳۹۳، ۵۹).

کلمه لاتین اخلاق<sup>۳</sup> از دو واژه یونانی ethos به معنی شخصیت<sup>۴</sup> و واژه ی لاتین moras به معنی آداب و رسوم<sup>۵</sup> اقتباس شده است. ترکیب این دو واژه، چنان که گفته شده است، بیان‌کننده حالتی است که اشخاص تصمیم می‌گیرند با یکدیگر تعامل کنند. اخلاق شامل بررسی اصول، ارزش‌ها، نرم‌ها و نیز مد نظر قرار دادن گزینه‌های موجود برای اتخاذ تصمیم صحیح و تقویت شخصیت افراد است. بنابراین اخلاق به عنوان یک اصل و قاعده عملی مستلزم به کارگیری دانش اخلاقی و مهارت‌هایی است که بوسیله آن بتوان این دانش را در مسائل واقعی زندگی روزمره به کار گرفت (رحمتی، ۱۳۸۷، ۱۱۲). اخلاق را می‌توان به عنوان شاخه‌ای از فلسفه تعریف کرد که به ارزش‌های مربوط به رفتار انسان، درستی و نادرستی اعمال او و خوبی و بدی اهداف و پیامدهای چنین رفتارها و محتوای این‌گونه اقدامات می‌پردازد (رویایی و ابراهیمی، ۱۳۹۳، به نقل از فروغی و همکاران، ۷۵).

پیچیده‌تر شدن معاملات تجاری و تقاضا برای اطلاعات مربوط و قابل اتکا در تصمیم‌گیری، نظامی منصفانه از جریان اطلاعات میان پاسخ‌گو و پاسخ‌خواه را ضروری می‌سازد. به کارگیری معیارهای مناقصه در استفاده از خدمات اعتباردهی، اجرای حسابرسی در بودجه زمانی، تلاش در جلب رضایت

1. International Federation of Accountants-IFAC

2. Ethics

3. Character

4. Customs

صاحب کار و رسوایی‌های مالی واحدهای تجاری، قضاوت‌های اعمال شده را با تردید مواجه می‌سازد. جوامع حرفه‌ای نیز با معرفی معیارهای اخلاقی و الزامی نمودن رعایت آن، قصد عبور اعضا از مفهوم معیشتی کار و نیل به تمایلات متعالی‌تر را دارند. بنابراین، این سوال به ذهن خطور می‌کند که آیا آیین رفتار حرفه‌ای به عنوان معیاری اخلاقی، قضاوت‌های حسابرسی با کیفیت‌تری را به همراه دارد؟ (هاروی، ۲۰۰۰، ۴۴).

سازمان‌های مختلف تجاری و مالی به دنبال تربیت کارکنان مالی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوتاه‌نگری زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزش‌های متعالی باشند و به حقوق دیگران احترام بگذارند. به سختی می‌توان سازمان‌های تجاری را نام برد که به درجه‌ای از موفقیت رسیده باشند بدون آنکه دارای اهداف، ارزش‌ها و آرمان‌هایی باشند که به طور عمیق در سطح مؤسسه پذیرفته شده باشند (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶، ۱۰۱) اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعهد ایجاد کرده و این تعهد سلامت سازمان را در پی خواهد داشت (شریفی و همکاران، ۱۳۸۹، ۱۵). این تعهد و مؤسسه سالم نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در آن لذت می‌برند (حسینی، مهدی‌زاده، ۱۳۸۹، ۱۰).

کارمندان مالی ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند زیرا یک محیط اخلاقی ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود (ولنتین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰، ۹۰۸).

اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد نسبت به شغل، تأثیر دارد. در منابع علمی، از تعهد سازمانی، سلامت سازمانی، رضایت شغلی و وابستگی شغلی به عنوان نگرش‌های شغلی نام برده می‌شود (بهروان، سعیدی، ۱۳۸۸، ۱۸۳).

اخلاق حرفه‌ای سازمانی به عنوان اخلاق داوطلبانه و فراتر از نقش آن در سازمان‌های امروزی از ضرورت بسیاری برخوردار است، زیرا سازمان‌ها در محیط پیچیده و بسیار متغیر امروزی نمی‌توانند به درستی احتیاجات و نیازمندی‌های شغلی مورد نیاز را در شرح شغل خود نشان دهند و مشخص سازند که چه رفتارهایی برای دستیابی به اهداف سازمانی ضرورت دارد، زیرا سلامت سازمانی و موفقیت سازمانی با فراهم آوردن امکان تخصیص بهتر و مؤثرتر منابع انسانی و مالی، فراهم می‌شود (هال، ۲۰۰۵، ۳۷۸) بنابراین هدف اصلی این پژوهش مطرح کردن بحث اخلاق حرفه‌ای و همچنین بررسی تأثیرگذاری آن در محیط‌های کاری است.

دومین متغیر مورد اشاره در این پژوهش سلامت سازمانی است که اشاره به وضعیتی دارد که در آن

1. Harvey
2. Valentine

سازمان علاوه بر این که در محیط خود پایدار می‌ماند، در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شود و توانایی‌های لازم برای بقاء خود را پیوسته ایجاد کرده و گسترش دهد (مهران، ۱۳۷۹، ۸۴).

با بررسی پژوهش‌های مطرح شده در بالا به این نتیجه می‌رسیم که مساله اخلاق حرفه‌ای مقوله‌ی بسیار مهمی است که می‌بایست در سطح کلان به آن پرداخته شود و قوانینی باید برای بحث اخلاق حرفه‌ای تدوین گردد. به‌ویژه در مورد مشاغل بسیار حساس از جمله حسابداری حسابرسی که با بودجه یک ارگان و در سطح وسیع‌تر با اقتصاد مملکت سر و کار دارد. این موضوع در تحقیقات قبلی خیلی مورد بررسی واقع نشده، لذا با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سلامت سازمان حسابداران و حساب‌رسان شاغل در وزارت امور اقتصادی و دارایی کلان‌شهر تهران و اداره دارایی شهر اراک انجام شد.

### پیشینه پژوهش

فروغی و همکاران (۱۳۹۳، ۳۳۱) در پژوهش خود با عنوان «عوامل مؤثر بر قضاوت‌های اخلاقی در بین جامعه حسابداران رسمی ایران» نشان دادند که رابطه‌ی معناداری بین اهمیت آیین رفتار حرفه‌ای و ادراک حسابداران رسمی ایران از محیط اخلاقی سازمان‌شان با قضاوت اخلاقی آنها وجود دارد. به عبارت دیگر هر چه حسابداران رسمی ایران محیط اخلاقی سازمان‌شان را اخلاقی‌تر تصور کنند، در شرایط اعمال قضاوت، اخلاقی‌تر عمل می‌کنند.

نیکومرام و همکاران (۱۳۹۳، ۴۹) در پژوهش خود با عنوان «ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت» نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای تأثیر قابل توجهی بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت دارد و همچنین در ایران حسابداران مدیریت و حسابداران صنعتی اخلاق حرفه‌ای را رعایت می‌کنند.

نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۳، ۳۴) در پژوهش خود که بین کارکنان اداری و مالی بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان امل با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی» انجام شد به این نتیجه رسیدند که مدیران مالی و اداری ابعاد عمومی اخلاق حرفه‌ای و همچنین ابعاد اختصاصی آن را بر اساس مشاغل مختلف در حین کار مورد تأکید قرار داده و خود به عنوان الگوی سایرین، پیشگام رعایت عملی اصول اخلاقی در جهت نیل به اهداف سازمان می‌باشند.

اسلامی و مفاخری نیا (۱۳۹۱، ۶۹) در پژوهش خود با عنوان «ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای حسابداران» به این نتیجه رسیدند که میزان اخلاق کاری در سازمان‌های تحت بررسی از سطح قابل قبولی برخوردار نیست و برحسب یافته‌های آنها رابطه‌ی معناداری میان عوامل اقتصادی و اجتماعی و میزان اخلاق حرفه‌ای حسابداران وجود دارد.

حساس یگانه و مقصودی (۱۳۹۰، ۶۵) به بررسی ارزش‌های اخلاقی و تأثیر آیین رفتار حرفه‌ای بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسی در دو گام انگیزشی و عمگرایانه پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مفاهیم اخلاقی بر قضاوت‌های حسابرسان ایرانی مؤثر است.

در پژوهشی دیگر وکیلی و همکاران (۱۳۹۰، ۱۰۷) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین مدل سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه وجود دارد.

شریفی و آقاسی (۱۳۸۹، ۱۵۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین عملکرد مدیران در زمینه وظایف ارتباطی، اخلاقی و اطلاعاتی با سلامت سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین مؤلفه‌های مدیران و سلامت سازمانی وجود دارد و عملکرد مدیران در زمینه دو مؤلفه ارتباطی و اخلاقی بالاتر از متوسط و در زمینه اطلاعاتی در حد متوسط است.

سرمدی و دیگران (۱۳۸۶، ۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر» به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای ارتباط مستقیم با مسئولیت‌پذیری سازمانی دارد.

کاویان (۱۳۸۴، ۴۵) به بررسی اخلاق کاری در بخش دولتی و خصوصی پرداخت و نتایج نشان می‌دهد که خصوصی‌سازی بر دو بعد مادی اخلاق کار یعنی دلبستگی و علاقه به کار و همچنین بر پشتکار و جدیت در کار پرسنل مؤثر است اما بر ابعاد معنوی اخلاق کار یعنی روابط سالم انسانی و نیز روح جمعی و مشارکت در کار تأثیری ندارد. علاوه بر آن، تأثیر میزان حقوق و تحصیلات بر اخلاق کار، منفی است اما ارتباط مثبتی میان سنوات خدمت و اخلاق در کار وجود دارد. به نظر می‌رسد توفیق در امر خصوصی‌سازی و افزایش اخلاق کار پرسنل نیازمند بسترسازی‌های فرهنگی در این زمینه است.

جین سوک (۲۰۱۳، ۳۳۲) در پژوهش خود به دنبال بررسی اثر اخلاق شرکتی بر عملکرد مالی شرکت‌ها بودند. آنها در پژوهش خود از متغیرهای میانجی تعهدات جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی استفاده کردند. پژوهشگران ابتدا اثر اخلاق شرکتی را بر دو متغیر میانجی ارزیابی کرده و نتیجه این اثر را بر عملکرد مالی با استفاده از معادلات ساختاری مورد آزمون قرار دادند. نکته قابل توجه این پژوهش این است که داده‌های مالی فقط برای سالی که پرسشنامه در آن سال اعمال شده، گردآوری شده و به صورت مقطعی این پژوهش انجام گردید. نتایج مربوطه نشان می‌دهد که اخلاق شرکتی از طریق متغیرهای میانجی تعهدات جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر معناداری بر عملکرد مالی شرکت داشته و افزایش میزان اخلاق شرکتی موجب افزایش عملکرد مالی شرکت می‌گردد.

تویگ و همکاران (۲۰۰۷، ۲۷) در تحقیقی با عنوان «سلامت سازمانی در سازمان‌های صنعتی» بر اهمیت نقش سلامت سازمانی در بروز رفتارهای سازمانی از جانب کارگران تأکید کردند.

1. Jinseok

2. Twigg, N. W & .et.al

شاور، بانکرافت و سنتی (۲۰۰۳، ۱) به بررسی تأثیرات جنسیت، توسعه شناختی و جهت‌گیری اخلاقی بر ارزیابی اخلاقی و نیت اخلاقی حسابداران پرداختند. نتایج پژوهش آنان حاکی بود که زنان از انتخاب روش‌هایی بیزارند که به مدیریت سود منجر می‌شود. زنان نسبت به مردان حساس‌تر بودند و بنابراین، با احتمال کمتری اقدامات مشکوک (شامل مدیریت سود) را انتخاب می‌کردند. در کل، قضاوت اخلاقی حسابداران متأثر از جنسیت و جهت‌گیری فرهنگی آنان بود؛ اما از توسعه شناختی متأثر نبود. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که زمان و سطح اجتماعی شدن می‌تواند اثر جنسیت را تحت تحت الشعاع قرار دهد.

همچنین در سال ۲۰۰۳ پژوهشگری آیین رفتار حرفه‌ای را ابزاری سنتی برای اطمینان دادن به مردم و مشتریان درباره مسئولیت‌پذیری و رفتار اخلاقی و در نتیجه حفظ آبروی حرفه می‌داند. وی استدلال می‌کند که آیین رفتار حرفه‌ای حسابداران از تأکید بر مسئولیت‌پذیری اخلاقی برای حفظ منافع عمومی به سمت تأکید بر مشخصات فنی یک محصول یا خدمت حرکت کرده است. ولایوتام «جایگزینی دیدگاه درست و منصفانه» با «رعایت معیارهای حسابدار» را عامل اصلی این تغییر در آیین رعایت رفتار حرفه‌ای می‌داند (ولایوتام<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳، ۴۸۴).

دیویدسون و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۰، ۱) با پژوهشی در مورد نمونه‌های متشکل از ۳۳۸ نفر از حسابداران حرفه‌ای عضو دو مؤسسه بزرگ بین‌المللی حسابداری به این نتیجه رسیدند که حسابداران رسمی زن نسبت به حسابداران رسمی مرد، اخلاقی‌تر تصمیم می‌گیرند. به نظر می‌رسد کارمندان مبتدی (زن و مرد) نسبت به مدیران (زن و مرد) تصمیم‌های اخلاقی‌تری اتخاذ کنند. این یافته، اگرچه از نظر آماری معنادار نبود، ولی نشان می‌داد که تفاوت‌های تصمیم‌های اخلاقی زنان و مردان با افزایش تجربه کاهش می‌یابد.

نتایج پژوهش سینگاپاکدی<sup>۴</sup> (۱۹۹۹، ۸۸) نشان داد که در درازمدت، اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیرات مثبتی بر موفقیت سازمان دارد؛ زیرا سبب پذیرش و اعتماد مشتریان به محصول یا خدمت ارائه شده توسط آن سازمان می‌شود. از میان ۳۰۰ شرکت مورد بررسی وی در سال ۱۹۹۸ میلادی، شرکت‌هایی که پایبندی و تعهد بیشتری به اصول اخلاقی داشتند، ارزش افزوده بیشتری در بازار داشتند و عملکرد مطلوب‌تری را نشان دادند.

در سال ۱۹۹۶ تحقیقی بیان داشته است که هرچند انتظار می‌رود حسابداران اخلاق حرفه‌ای را در حد بالایی رعایت کنند، با این حال مشاهدات تجربی او نشان داده است که آنها اخلاق را در حد متوسط رعایت می‌کنند. وی فاصله میان انتظار و واقعیت را معلول ناکافی بودن آموزش می‌داند (فلمینگ<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶).

1. Shawver ,T .J & .et.al

1. Velayutham

2. Davidson

4. Singhapakdi

5. Fleming

## روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش کلیه حسابداران و حسابرسان اداره امور اقتصاد و دارایی شهر اراک و وزارت اقتصاد و دارایی شهر تهران است که از میان آنها به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزارهای سنجش شامل پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی است.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی است. این پرسشنامه استاندارد شامل ۴۶ گویه و هدف آن بررسی میزان سازگاری سازمان با محیط است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نه موافقم نه مخالف، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵) می‌باشد (اردلان، ۱۳۹۱، ۹۴).

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. پایایی این پرسشنامه توسط میرکمالی و ملکی‌نیا (۱۳۸۷، ۱۲۳) با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای؛ این پرسشنامه ۱۶ گویه دارد و دارای ۸ مؤلفه به شرح زیر است. مسئولیت‌پذیری (سوالات ۱، ۲)، صادق بودن (سوالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سوالات ۵، ۶)، وفاداری (سوالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سوالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سوالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سوالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سوالات ۱۵، ۱۶) روایی پایایی این پرسشنامه در تحقیقات پیشین مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهشی، ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۸۰ درصد به دست آمد (قاسم زاده، ۱۳۹۲، ۴).

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

در بخش آمار توصیفی مینیمم، ماکزیمم، میانگین و انحراف استاندارد داده‌های کمی و فراوانی نسبی و فراوانی تجمعی داده‌های کیفی بررسی گردید و در بخش آمار استنباطی نیز از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Spss22 استفاده شد.

## یافته‌های توصیفی

در جدول ۱ فراوانی، درصد، فراوانی نسبی و فراوانی تجمعی تحصیلات کارمندان به تفکیک جنسیت ارائه گردیده است.

### جدول (۱). تحصیلات

جنسیت	فراوانی	درصد	فراوانی نسبی	فراوانی تجمعی
مردان	دیپلم	۹/۸	۹/۸	۹/۸
	فوق دیپلم	۵	۸	۱۸
	لیسانس	۲۱	۳۴/۴	۵۲/۵
	فوق لیسانس	۲۸	۴۵/۹	۹۸/۴
	دکتری	۱	۱/۶	۱۰۰
کل	۶۱	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	
زنان	دیپلم	۵	۶/۵	۵/۶
	فوق دیپلم	۶	۶/۷	۱۲/۴
	لیسانس	۳۸	۴۲/۷	۵۵/۱
	فوق لیسانس	۳۵	۳۹/۳	۹۴/۴
	دکتری	۵	۵/۶	۱۰۰
کل	۸۹	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

در جدول ۲ مینیمم، ماکزیمم، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد مطالعه به تفکیک جنسیت ارائه گردیده است.

### جدول (۲). آمار توصیفی

جنسیت	تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف استاندارد
مردان	سن	۲۷	۵۳	۳۸/۱۷۰۵	۶/۰۰۱۰۹
	اخلاق حرفه ای	۳۷	۱۰۱	۶۵/۱۹۶۷	۱۰/۷۴۲۱۶
	سلامت سازمانی	۹۲	۲۲۰	۱۵۷/۰۶۵۶	۲۶/۲۹۷۵۷
زنان	سن	۲۹	۴۹	۳۸/۱۵۷۳	۴/۶۳۴۱۱
	اخلاق حرفه ای	۴۹	۸۱	۶۴/۶۶۲۹	۸/۴۴۲۲۴
	سلامت سازمانی	۸۱	۲۱۲	۱۵۱/۳۱۴۶	۲۶/۵۷۵۱۹

با توجه به جدول بالا مشاهده می‌شود که میانگین نمره سن و نمره اخلاق حرفه‌ای مردان و زنان تقریباً برابر است. میانگین نمرات زنان در مقیاس سلامت سازمانی از مردان پایین‌تر بوده و همچنین میانگین نمرات زنان در مقیاس‌های اهمال کاری، ناکارآمدی، تشویش ذهنی و بی‌زاری از تکلیف پایین‌تر از نمرات مردان است.

### یافته‌های استنباطی

در این بخش سوالات پژوهشی با استفاده از جدول ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار

گرفت.

- (۱) آیا بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی حسابداران و حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد؟  
 (۲) آیا بین اخلاق حرفه‌ای حسابداران و حسابرسان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؟ آیا بین سلامت سازمانی حسابداران و حسابرسان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول (۳). جدول همبستگی

سلامت سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	جنسیت	
		مردان	زنان
*۰,۳۴۸ ۰,۰۰۶ ۶۱	۱ ۶۱	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری دو دامنه تعداد داده‌ها	اخلاق حرفه‌ای
		ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری دو دامنه تعداد داده‌ها	سلامت سازمانی
۱ *۰,۳۴۸ ۰,۰۰۶ ۶۱	*۰,۳۴۸ ۰,۰۰۶ ۶۱	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری دو دامنه تعداد داده‌ها	اخلاق حرفه‌ای
		ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری دو دامنه تعداد داده‌ها	سلامت سازمانی
*۰,۲۵۹ ۰,۰۱۴ ۸۹	۱ ۸۹	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری دو دامنه تعداد داده‌ها	مردان
		ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری دو دامنه تعداد داده‌ها	زنان
۱ *۰,۲۵۹ ۰,۰۱۴ ۸۹	*۰,۲۵۹ ۰,۰۱۴ ۸۹	ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری دو دامنه تعداد داده‌ها	مردان
		ضریب همبستگی پیرسون سطح معناداری دو دامنه تعداد داده‌ها	زنان

با توجه به جدول بالا مشاهده می‌گردد که سطح معناداری بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در بین مردان برابر  $0/006$  است ( $p\text{-value} < 0/05$ ) بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین این دو متغیر رد شده و فرض پژوهش پذیرفته می‌شود. این رابطه مثبت و مستقیم است ( $r = 0/348$ ). یعنی با افزایش اخلاق حرفه‌ای حسابداران و حسابرسان مرد، سلامت سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین با توجه به اطلاعات جدول بالا مشاهده می‌گردد که سطح معناداری بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در بین زنان حسابدار و حسابرس برابر  $0/014$  است ( $p\text{-value} < 0/05$ ) بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین این دو متغیر رد شده و فرض پژوهش پذیرفته می‌شود. این رابطه مثبت و مستقیم می‌باشد ( $r = 0/259$ ). یعنی با افزایش اخلاق حرفه‌ای حسابداران و حسابرسان زن، سلامت سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد.

شکست‌های شرکتی و رسوایی‌های حسابرسی مبنای اعتماد سرمایه‌داران به شفافیت، صحت و مسئولیت‌پذیری شرکت‌ها و بازارهای مالی را به لرزه درآورده است. همچنین، در مورد نقش حسابرسان حرفه‌ای و شرکت‌های حسابرسی در رسوایی‌های این شرکت‌ها، نارضایتی‌ها و نگرانی‌هایی وجود داشته است. نتایج و پیامدها برای بسیاری از بازیگران بازار اطلاعات مالی متعدد و متفاوت بوده است، اعتبار و آبروی افراد و سازمان‌های کلیدی در حال تخریب است، مشاغل از دست‌رفته و وجوه صندوق‌های بازنشستگی از بین رفته است. آسیب، اعم از اقتصادی و اجتماعی، غیرقابل محاسبه است و دلایل آن برای مدیریت شرکت‌ها، رهبران، مؤسسات حسابرسی و سرمایه‌گذاری عمومی، دور از دسترس می‌باشند. مجموعه‌ای از عوامل به این وقایع کمک کرده‌اند، اما در یک مطلب، شکی وجود ندارد، بیلیون‌ها دلار از ارزش شرکت‌ها از دست رفته است که این امر تا حد زیادی ناشی از مدیریت غیرمحتاطانه و هیئت مدیره‌هایی است که نتوانستند مسئولیت‌های خود را انجام دهند. حرفه حسابداری، از جمله حسابرسان، نیز در این وقایع نقش عمده‌ای داشته‌اند. در حالیکه داستان پشت این ناکامی‌های شرکت‌ها همواره پیچیده است، اما فقدان رفتار اخلاقی از سوی بسیاری از افراد، بخش بزرگی از آن است. بزرگ‌ترین چالش حسابداران و حسابرسان، شناسایی این امر است که رفتار اخلاقی را چطور می‌توان احیا کرد، چون این امر مبنای بازسازی اعتماد عمومی به این حرفه و روش حسابرسی است. این پژوهش به دنبال این نیست که همه پاسخ‌ها را ارائه کند، بلکه بر اهمیت اخلاقیات تأکید کرده و توضیحات و شرح‌های تفکر برانگیز در مورد معانی که رفتار اخلاقی می‌تواند در فرهنگ شخصی و حرفه‌ای ما جای دهد، ارائه می‌دهد که یکی از مؤلفه‌های اساسی در احیای اعتماد عمومی است (کمبل و هاگتون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

رفتار اخلاقی، صرفاً پیروی از قوانین حرفه‌ای مقررات نیست؛ این نوع حالت ذهنی است که از اصول نانوشته، فرهنگ انجام کار خوب، پیروی می‌کند. تفسیر یک فرد از رفتار اخلاقی تحت تاثیر مجموعه‌ای از عوامل، از جمله اصول راهنمای صنعت و شرکت، فشارهای اجتماعی و اقتصادی، قوانین و مقررات و ارزش‌ها و باورهای محیط، است. این تأثیرات مجموعه‌ای از اصول نوشته و نانوشته را ایجاد می‌کنند که در هنگام مواجهه با معضلات اخلاقی، به آنها اتکا می‌شود.

حسابرسان روزانه با سوالات اخلاقی مواجه می‌شوند، به شیوه‌ای که خاص این حرفه است. مطمئناً، اصل بنیادین اخلاقیات در حرفه‌ی حسابرسی، استقلال است. حسابرسان باید وظیفه‌ی خود را با شرکت صاحبکار، حرفه‌شان، جامعه و سایر افراد ذینفع، متوازن و متعادل سازند. تضاد واقعی یا درک شده، ممکن است در نتیجه‌ی این منافع متضاد ایجاد شده و منجر به عدم اعتماد عمومی شود که چشم‌اندازی آشنا در سال‌های اخیر بوده است. در این موارد، اعتماد به سرعت از بین می‌رود و به آرامی دوباره بدست می‌آید. زمانی که افراد وارد حرفه‌های تخصصی‌شان می‌شوند، اخلاقیات حرفه‌ای به میزان زیادی شکل گرفته

1. Houghton, K. & Trotman, K.

است. با اینحال، این اخلاقیات می‌تواند تقویت شده یا برعکس، آسیب‌دیده و حتی به وسیله‌ی فرهنگ شرکتی که آنها در آن کار می‌کنند، خرد شده و از بین برود. این امر اساسی و مهم است که مؤسسات حسابرسی - و برای آن موضوع، همه‌ی سازمان‌ها - فرهنگی را ایجاد کنند که رفتار اخلاقی را تقویت می‌کند (کمبل و هاگتون، ۲۰۰۵).

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد که رابطه آماری معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی حسابداران و حسابرسان وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش فروغی و همکاران (۱۳۹۳، ۳۳۱) سازگار است اما با پژوهش مهدوی (۱۳۹۳، ۳۳) سازگار نیست. تأیید این فرضیه را می‌توان اینگونه تفسیر نمود که حسابداران و حسابرسان داخلی رسمی شرکت‌کننده در این پژوهش اجزاء آیین رفتار حرفه‌ای را در فرایند قضاوت‌های اخلاقی مهم ارزیابی نموده و در هنگام مواجهه با سناریوهای اخلاقی به آیین رفتار حرفه‌ای وفادار بوده‌اند. بر این اساس توجه دقیق‌تر به اجزاء آیین رفتار حرفه‌ای و تبیین دقیق‌تر آن می‌تواند به قضاوت‌های اخلاقی‌تر منجر شود. از این‌رو مرور و بازبینی دوره‌های آیین رفتار حرفه‌ای انجمن حسابداران رسمی متناسب با تحولات اقتصادی و اجتماعی توصیه می‌شود.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد که تفاوت آماری معناداری بین اخلاق حرفه‌ای حسابداران و حسابرسان زن و مرد وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش مهدوی (۱۳۹۳، ۳۳) سازگار است چرا که جنسیت رویکردهای تصمیم‌گیری اخلاقی مورد بررسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. و همچنین با پژوهش دیویدسون و همکاران (۲۰۰۰، ۲۴) سازگار است که به این نتیجه رسیدند که حسابداران رسمی زن نسبت به حسابداران رسمی مرد، اخلاقی‌تر تصمیم می‌گیرند و به نظر می‌رسد کارمندان مبتدی (زن و مرد) نسبت به مدیران (زن و مرد) تصمیم‌های اخلاقی‌تری اتخاذ کنند. این یافته، اگرچه از نظر آماری معنادار نبود، ولی نشان می‌داد که تفاوت‌های تصمیم‌های اخلاقی زنان و مردان با افزایش تجربه کاهش می‌یابد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که رابطه آماری معناداری بین سلامت سازمانی حسابداران و حسابرسان زن و مرد تفاوت وجود دارد این یافته با نتایج حاصل از پژوهش سرمدی و دیگران (۱۳۸۶، ۱۰۷) تطابق دارد که اخلاق حرفه‌ای ارتباط مستقیم با مسئولیت‌پذیری سازمانی دارد. همچنین با پژوهش تویگ و همکاران (۲۰۰۷، ۴۰) که بر اهمیت نقش سلامت سازمانی در بروز رفتارهای سازمانی از جانب کارگران تأکید کردند.

در نهایت نتایج این پژوهش با در نظر گرفتن محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه قابل استناد است.

- اردلان، محمد رضا، و همکاران (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی بین ویژگیهای شخصیتی با کنترل خانوادگی کارکنان با سلامت سازمانی، فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده، شماره ۱، صص ۹۱-۱۰۱.
- اسلامی، سیامک، مفاخری نیا، فرانک (۱۳۹۱). ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای حسابداران (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان کردستان، شهرستان سنندج، اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نور، ۲۷ و ۲۸ اردیبهشت، صص ۶۷-۷۳.
- اعتمادی، حسین و دیانتی دیلمه، زهرا (۱۳۸۸). تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی شرکتها، فصلنامه‌ی اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، شماره‌های ۱ و ۲: ۱۱-۲۰.
- بهروان، حسین، سعیدی، رقیه (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز خراسان رضوی، دو فصلنامه علوم اجتماعی، دوره ۶، شماره ۲: ۱۸۱-۱۹۹.
- قاسم زاده، ابوالفضل، و همکاران (۱۳۹۲). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲، صص ۱-۸.
- حساس یگانه، یحیی، مقصودی، امید (۱۳۹۰). ارزشهای اخلاقی در قضاوت حرفه‌ای حسابرس، فصلنامه‌ی اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۶، شماره ۱: ۶۲-۷۳.
- حسینی، سید مهدی، مهدی زاده اشرفی، علی (۱۳۸۹). شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، پژوهشگر، دوره ۷، شماره ۱۸: ۹-۱۶.
- رحمتی، حسینعلی (۱۳۸۷). نقد فلسفه‌ی اخلاق فمینیستی، پژوهش زنان، شماره ۴: ۱۰۹-۱۲۶.
- روبایی، رمضانعلی و ابراهیمی، محمد (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ویژگی‌های کمیته حسابرسی بر سطح افشای داوطلبانه اخلاق، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی، سال هفتم، شماره ۲۵، بهار ۹۴، صفحات: ۷۱-۸۸.
- سرلک، نرگس (۱۳۸۷). اخلاق حسابداری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱ و ۲: ۷۱-۸۲.
- سرمدی، محمد رضا، شالباف، عدرا (۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۳-۴: ۹۹-۱۱۰.
- شریفی، اصغر، آقاسی، صدیقه (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران و سلامت سازمانی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴: ۱۴۹-۱۶۸.
- شریفی، سمانه، سلیمی، قربانعلی، احمدی، سید احمد (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۴: ۱۸-۱۳.
- کاویان، بهنام (۱۳۸۴). بررسی اخلاق کاری در بخش دولتی و خصوصی، تدبیر، ۱۶۵: ۴۵-۴۹.
- فروغی، میثم. جعفری، علیرضا و نادری بنی، رحمت اله (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر قضاوت‌های اخلاقی در بین جامعه حسابداران رسمی ایران، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی، سال ششم، شماره ۲۲،

تابستان، صفحات: ۳۳۱-۳۳۹.

مهدوی غلامحسین، صدر، علی پور (۱۳۸۹). رویکردهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی شرکت ها، مجله دانش حسابداری، شماره ۲: ۳۳-۵۳

مهران، فیروزه (۱۳۷۹). میزان آشنایی مدیر با اصول مدیریت آموزشی و تأثیر آن بر کارایی مدیران دوره متوسطه شهرستان خرم‌آباد»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، کتابخانه مرکز آموزش، پژوهش و پژوهشهای ضمن خدمت، شماره ۱۹: ۸۴.

میرکمالی، محمد و ملکی نیا، عماد، (۱۳۸۷). بررسی بین‌مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال سوم، شماره چهارم، صص ۱۱۳-۱۳۳.

نیازآذری، کیومرث، عنایتی، ترانه، بهنام فر، رضا، کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی»، مرکز پژوهشات پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران، نشریه پرستاری ایران، دوره ۲۷، شماره ۸۷، ۳۴-۴۲.

نیکومرام، هاشم، رهنمای رودپشتی، فریدون، طلوعی اشلقی، عباس، تقی پوریان، یوسف (۱۳۹۳). ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک آنتروپی-فازی)، فصلنامه حسابداری مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰: ۴۹-۶۶. وکیلی، خاتون، شفیق زاده، حمید، مرادی رکابدار کلایی، سعید، (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه، فصلنامه رساله مدیریت دولتی، سال دوم، شماره چهارم: ۱۰۷-۱۱۸.

هال، ریچارد اچ، (۲۰۰۵). سازمان، ترجمه علی پارسائیان، محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۳۷۷-۳۹۲.

یزدی فر، حسن، (۱۳۹۳). اخلاق در حسابداری، ماهنامه اوراق بهادار، شماره ۵۶ و ۵۷، آبان و آذر: ۵۹.

Allen, J., Davis, D. (1993). Assessing Some Determinant Effects of Ethical Consulting Behavior -The Case Study of Personal and Professional Values, Journal of Business Ethics. 449-458, 12,

Davidson, R. A., Douglas P. C. and Schwartz, B. N. (2000). Differences in Ethical Judgments between Male and Female Accountants. Working Paper. 1-24 :

Fleming, A. I. M. (1996). Ethics and Accounting Education in the UK - a professional approach, Accounting Education, <http://www.informaworld.com>

Greenfield, A. C. (2008). The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behavior, Journal of Business Ethics, 434-83:419

Harvey S.J .(2000) Reinforcing Ethical Decision Making through Organization Structure ,Journal of Business Ethics.43-58 :28 ,

Houghton ,K & .Trotman ,K” ,2003 .Review of KPMG Australia’s Processes and policies in respect of independence ,Conflict of Interest and Quality Controls)“November ,(http//:www.kpmg.com.au.

Jinseok S .Chun ,Yuhyung Shin ,Jin NamChoi and Min Soo Kim .(2013) .How Does Corporate Ethics Contribute to Firms Financial Performance ?The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior ,Journal of Management ,Vol ,23 no.8.331-352

Shawver ,T .J .,Bancroft ,P .C .and Sennetti ,J .T .(2003) .Gender Differences in Ethical Orientation and Evaluation by IPO Accountants ,“Working Paper. .1-34

Singhapakdi ,A .(1999) .Perceived Importance of Ethics and Ethical Decisions in Marketing ,Journal of Business Research ,Vol,45 . .89-99

Twigg ,N .W .,Fuller ,J .B .,and Hester ,K .(2007) .Transformational Leadership in Labor Organizations :The Effects on Union Citizenship Behaviors ,Journal of Labor Research ,Vol ,29 No:1 27-41

Valentine S.(2010) .Human resource management ,ethical context ,and personnel consequences :A commentary essay ,“Journal of Business Research ,Vol ,63 .Issue.910–908 :8

Velayutham ,S .(2003) .The accounting professions code of ethics :Is it a code of ethics or a code of quality assurance ,?Critical Perspectives on accounting.483-503 ,14 ,

