

اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۵، پیاپی ۴۷، بهار ۱۳۹۶

صفحات ۷۷ تا ۱۰۱

AKHLAGH

Religious Extension Quarterly

No.25/ spring 2017/Seventh Year

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان

قدرت‌الله طالب‌نیا، احسین رجب‌دُری^۱

چکیده

اخلاق موضوع مهمی است که رعایت آن در تمام شغل‌ها و حرفه‌ها ضروری است. عوامل انگیزشی نیز از عوامل کلیدی مؤثر در میزان بهره‌وری افراد در سازمان‌هاست. در این پژوهش تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان بررسی شد. مطالعه پیش‌رو از نوع پیمایشی کاربردی است. بررسی موضوع از طریق پرسش‌نامه و نمونه‌گیری تصادفی ساده از ۸۱ نفر از اعضای جامعه حسابداران رسمی صورت پذیرفت. برای تحلیل نتایج در قالب یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی، از رگرسیون خطی توسط نرم‌افزار SPSS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان اثرگذار است. همچنین، علاقه فرد به شغل، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌پذیرند؛ اما تأثیرپذیری مؤلفه‌های میزان

۱. دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران. ghtalebnia@yahoo.com.

۲. دانشجوی دکتری حسابداری و عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد



اهمیت شغل و رضایت شغلی از اخلاق حرفه‌ای تأیید نشد. بررسی سطح پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در جامعه بررسی شده توسط آزمون T تک‌نمونه‌ای نیز نشان داد، این موضوع در سطح متوسط قرار دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، انگیزش کارکنان، جامعه حسابداران رسمی.

مقدمه

«استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خُلق و اخلاق می‌نامند (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹). دامنه اخلاق در حد رفتارهای فردی تلقی می‌شود؛ اما رفتارهای فردی وقتی در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به‌گونه‌ای به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (بحرینی، ۱۳۸۹). در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی، یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها ظهور و بروز یافته است.» (تولایی، ۱۳۸۸)

«در شرایط کنونی که رعایت‌نشدن برخی معیارهای اخلاقی موجب ایجاد فسادهای مالی شده و نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده، توجه به اخلاق، راه نجات اصلی از این بحران است. لذا ضروری است که یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران، چگونگی ایجاد بسترهای اخلاقی مناسب برای عوامل انسانی شاغل در حرفه باشد تا افراد با حس مسئولیت و تعهد کامل به کار بپردازند و اصول اخلاقی را رعایت کنند (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹). در عصر حاضر، ضررها و آسیب‌هایی که به دلیل بی‌توجهی به اخلاق نیروی کار برانگیزش،



بهره‌وری و کیفیت خدمات وارد آمده است، ایجاب می‌کند که به‌کارگیری قواعد و مقررات مدیریت و متناسب‌کردن آن با خلیقات انسان در هدایت او مطرح شود.» (سلاجقه و سیستانی، ۱۳۸۹)

«در تمام سازمان‌ها عوامل انگیزشی، از جمله عوامل کلیدی مؤثر در میزان بهره‌وری افراد تشخیص داده شده است. تمایل به انجام کار در گرو توانایی فرد است تا بدان وسیله نیازی تأمین شود. می‌توان انگیزش را برحسب رفتار عملی تعریف کرد؛ از این رو کسانی که تحریک می‌شوند، نسبت به کسانی که تحریک نمی‌شوند، تلاش بیشتری می‌کنند (رایینز، ۱۳۷۸). شواهد نشان می‌دهند که کارکنان با انگیزه بیشتر، حضوری منظم‌تر دارند، کوشاتر، خشنودتر و دارای انعطاف‌پذیری بیشتری هستند.» (شکرشکن و همکاران، ۱۳۸۶) همچنین، «انگیزش از مؤلفه‌های مورد توجه سازمان‌هاست که نقش بسزایی در عملکرد و بهره‌وری کارکنان دارد. از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای نیز با قداست بخشیدن به کار، ارزشی دوچندان به آن بخشیده و افراد را به انجام کار به نحو مطلوب ترغیب می‌کند.» (حریری و همکاران، ۱۳۹۳) بنابراین، با توجه به مطالب بیان‌شده این انتظار وجود دارد که اخلاق حرفه‌ای موجب افزایش انگیزش کارکنان شود. همچنین، با توجه به ورود نکردن پژوهشگران به این موضوع، ضرورت پژوهش در این زمینه روشن است و هدف این پژوهش را می‌توان پاسخ به این سؤال دانست که آیا اخلاق حرفه‌ای اثری بر انگیزش کارکنان دارد؟

بررسی مبانی نظری مرتبط نشان داد که اخلاق می‌تواند به‌عنوان شاخه‌ای از فلسفه به‌میزان نگرانی درباره رفتار انسان در خصوص درست و بدون خطاب‌بودن کارها و نیکی و بدی و نیز نیت کارها و پیامدهای چنین اقدام‌هایی تعریف شود (اسمیت، ۲۰۰۳). «اخلاق مجموعه‌ای از صفت‌های روحی و باطنی انسان است که به‌صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند



و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد.» (تولایی، ۱۳۸۸) اخلاق ممکن است به‌گونه کلی، به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها نیز تعریف شود. «می‌توان برای نمونه از مجموعه‌های تجویز شده اصول اخلاقی یا ارزش‌ها، قوانین و مقررات، اصول مذهبی، منشور اخلاق کسب‌وکار برای حرفه‌ای‌ها و گروه‌های صنعتی و منشور رفتار درون‌سازمانی اشاره کرد.» (کبیر، ۲۰۰۹)

«به‌دلیل رشد و توسعه سازمان‌ها و افزایش نقش آن‌ها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان‌ها و تأثیر آن‌ها بر ذی‌نفعان مختلف، اهمیتی روزافزون یافته است؛ به‌گونه‌ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی انسان‌ها بر عملکرد سازمان تأثیرهای بزرگی دارد. امروزه، جامعه نسبت به اقدام‌های سازمان‌ها بسیار حساس‌تر از قبل شده است.» (ابزری و یزدان‌شناس، ۱۳۸۶) «اخلاق حرفه‌ای زیربنایی اساسی برای کسب‌وکار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌شود؛ از این رو مدیریت کیفیت نیز بر اساس اخلاق بنا شده [است] و به پیشرفت نظری و عملی کسب‌وکار منجر می‌شود.» (ژیبری و پیترز، ۲۰۰۲). همان‌طور که میزار^۳ (۱۹۹۳) می‌گوید، کیفیت و اخلاق به این دلیل شبیه هم هستند که از هردو انجام‌دادن کارهای درست برداشت می‌شود.

پترسون^۴ (۱۹۷۴) نیز معتقد است که اخلاق می‌تواند به پرورش فرهنگ کیفیت که در آن، کارکنان تشویق می‌شوند و دربارهٔ بهبود فرایندهای کار فکر و بحث می‌کنند و در نتیجه موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شوند، کمک کند. همچنین، دلایل مهمی که موجب می‌شوند سازمان‌ها بر اخلاق تأکید کنند، عبارت‌اند از: نقش اخلاق به‌عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تأثیر رعایت اخلاق در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، نقش اخلاق به‌عنوان دانش ویژه برای کاهش

1. Kabir.
2. Zairi & Peters.
3. Mizaur.
4. Peterson.



ناراحتی‌های اجتماعی، آثار تبلیغاتی رعایت مسائل اخلاقی، فشار دولت‌ها، تأثیر رعایت اخلاق بر عملکرد سازمان، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها به منظور رعایت اصول اخلاقی، استانداردها، تأثیر تعهد به مسائل اخلاقی بر کیفیت، فراگیر شدن بحث اخلاق و فشار ذی‌نفعان گوناگون (وینتن، ۱۹۹۸).

«از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی و مدیریت و روان‌شناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، انگیزه از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی مؤثر در رفتار فرد در سازمان است.» (خورشیدی، ۱۳۸۹) انگیزش در گروتوانایی فرد و تمایل به انجام کار است تا به این وسیله نوعی نیاز تأمین شود (رابینز، ۱۳۷۸). «اراده انجام کار یا انگیزش عامل اساسی در ایجاد تلاش‌ها و فعالیت‌های فرد یا افراد است.» (بخشی و همکاران، ۱۳۸۳) انگیزش شغلی یکی از ارکان سنتی مطالعات مدیریت منابع انسانی است. یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری، برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند.

«عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمان‌ها وجود دارند و به همین دلیل، مدیریت باید به دنبال راه‌کارها و تکنیک‌هایی باشد که بتواند انگیزه‌های کارکنان خود را افزایش دهد.» (میرسپاسی، ۱۳۷۵) «این موضوع یکی از ابزارهای مهمی است که نقش بسزایی در ایجاد تمایل در کارکنان برای کسب نتیجه مؤثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده دارد و فقدان آن در کاهش میزان حضور در محل کار و کمیت و کیفیت کار مؤثر است.» (بخشی و همکاران، ۱۳۸۳) لوداهل و کجنر (۱۹۶۵) بررسی میزان انگیزش کارکنان را در شش بُعد میزان علاقه فرد به شغل، میزان اهمیت شغل، میزان رضایت شغلی، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی بررسی کردند که در ادامه هر شش مؤلفه تشریح می‌شود:



۱. علاقه فرد به شغل: علاقه فرد به شغل، یعنی اینکه شخص جسم و روحش را وقف وظایفش کند. فرد به شغلش به عنوان مهم‌ترین بخش زندگی‌اش توجه می‌کند و رضایت شغلی از انجام وظایفش ناشی می‌شود (الاکوماران، ۲۰۰۴). «علاقه فرد به شغل یا به عبارت دیگر، دل‌بستگی شغلی را به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی، مشخص می‌شود، تعریف نموده‌اند. کارکنان دل‌بسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند.» (کشتکاران و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۴۸).

۲. میزان اهمیت شغل: «بعد دوم، میزان اهمیت شغل است. این موضوع که شغل، چه مقدار از انرژی و احساسات کارکنان سازمان را درگیر کرده و به چه میزان برای آنان اهمیت دارد نیز بر میزان انگیزه آنان تأثیرگذار است؛ به صورتی که با افزایش میزان اهمیت شغل، میزان انگیزه و در نتیجه بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد.» (حریری و همکاران، ۱۳۹۳)

۳. رضایت شغلی: «رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغل خود را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغل خود ارزش زیادی قائل است.» (محمدی مقدم و زارع، ۱۳۸۷، ص ۵۰۴)

۴. خودباوری: «خودباوری به باور فرد به توانایی‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز کارها و وظایف اشاره می‌کند. این مفهوم، اولین بار توسط باندورا مطرح گردید. وی معتقد بود که برای تأثیرگذاری در محیط، خودباوری مهم‌ترین سازوکار روان‌شناختی محسوب می‌گردد و بدون باور به ایجاد و تولید اثرهای مطلوب و جلوگیری از اثرهای

1. Elankumaran.

2. Bandura.



نامطلوب، افراد انگیزه کمی برای عمل کردن دارند. به عبارت دیگر، باور به قدرت ایجاد اثرهای مطلوب، زیربنای هرگونه تحولی در بشر است. در سازمان‌ها نیز مدیری که باعث می‌شود اعضا خود و عملکرد مثبت خود را باور داشته باشند، به یک ابزار قدرتمند در بهبود عملکرد، دست یافته است.» (وطن خواه، ۱۳۹۱)

۵. مسئولیت‌پذیری: «مسئولیت‌پذیری در فرد که بر احساس کفایت، منظم بودن، وظیفه‌شناسی و پشتکار تأکید می‌ورزد، احساس مثبتی نسبت به رعایت هنجارهای سازمانی و ارزش‌های پذیرفته‌شده جمعی ایجاد می‌نماید.» (سماواتیان و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۵۹) همچنین باعث می‌شود افراد با آزادی عملی که در انجام کارها به دست می‌آورند، خلاق و خودمدیرشوند و این همان حلقه گم‌شده‌ای است که در ایجاد بهره‌وری سازمانی باید به آن توجه شود (هداوند، ۱۳۸۶، ص ۵۵).

۶. خودکنترلی: «خودکنترلی ایجاد حالتی در درون فرد است که او را به انجام وظایف خود متمایل می‌سازد، بدون آنکه عامل خارجی او را در کنترل داشته باشد.» (الوانی، ۱۳۸۲، ص ۱۳۴)

پیشینه پژوهش‌های داخلی

رفیعی (۱۳۸۶) در بررسی عوامل اثرگذار بر معیارهای اخلاقی حسابداری در ایران، آشنایی با آیین رفتار حرفه‌ای را با کاهش مصلحت‌گرایی دانشجویان حسابداری مرتبط دانست. همچنین، این پژوهش نشان داد که معیارهای اخلاقی دانشجویان حسابداری مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد در ایران، سطح بالایی ندارند. مدرس و رفیعی (۱۳۸۷) پژوهشی در خصوص دیدگاه عمومی درباره رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حساب‌برسان و ضمانت اجرایی آن در ایران انجام داده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که از دیدگاه عموم، حساب‌برسان نسبتاً به آیین رفتار حرفه‌ای پایبند هستند؛ اما با وجود نیاز به اقدامات انضباطی برای جلوگیری از رفتار خلاف شئون حرفه‌ای، نظارت



شفاف و مستمر بر رفتار حسابرسان و ضمانت اجرایی برای آیین رفتار حرفه‌ای وجود ندارد. اعتمادی و دیانتی (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی دریافتند که دیدگاه اخلاقی مدیران مالی و آرمان‌گرایی، بر کیفیت گزارش‌های مالی مؤثر است؛ به طوری که ۱۸ درصد تغییرها این متغیر را تبیین می‌کنند.

سلمان‌پناه و طالب‌نیا (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی گزیده عوامل مؤثر بر قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی ایران» دریافتند که آیین رفتار حرفه‌ای مصوب جامعه حسابداران رسمی و محیط اخلاقی شرکت، متغیرهای مؤثر بر قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی ایران است. همچنین، بین ویژگی‌های فردی و قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی هیچ ارتباط معناداری وجود ندارد. همچنین، نیکومرام و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت برویگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت، در تمام ابعاد مؤثر است. در بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت، شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای حسابداران مدیریت، سپس عینیت و بی‌طرفی، تأثیر بسزایی برویگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت می‌گذارند.

حریری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی دریافتند که میان انگیزش شغلی و اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سایر یافته‌ها نیز مؤید آن بود که میان اخلاق کار اسلامی و ابعاد گوناگون انگیزش، شامل علاقه فرد به شغل، اهمیت شغل، مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه‌گیری کلی پژوهش این است که اخلاق کار اسلامی رابطه تنگاتنگی با ابعاد انگیزش، به استثنای خودباوری دارد و کارمندان اخلاق مدارتر دارای انگیزه بیشتری برای خدمت هستند. دازه و گرکز (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین استدلال



اخلاقی، طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی حسابداران رسمی» دریافتند که ارتباط مثبت و معناداری بین استدلال اخلاقی و طرز تفکر اخلاقی و نیز میان نیت اخلاقی و تمایل اخلاقی وجود دارد.

رجب‌دُری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی سطح پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان حسابداری پرداخته و دریافتند، این متغیر در سطح متوسط قرار دارد و برای افزایش سطح تعهد حرفه‌ای در جامعه دانشجویان که در آینده نزدیک، بدنه اصلی حرفه را تشکیل خواهند داد، به‌تراست تقویت شود. در پژوهشی دیگر، رحمانی و رجب‌دُری (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس پرداخته و دریافتند که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. همچنین، عوامل توانایی، وضوح، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گیرند؛ اما تأثیرپذیری مؤلفه «کمک» از اخلاق حرفه‌ای تأیید نشد. اولویت‌بندی ابعاد عملکرد سازمانی در جامعه بررسی شده توسط آزمون فریدمن نیز نشان‌دهنده این است که در ابتدا مؤلفه ارزیابی و سپس مؤلفه‌های مشوق، وضوح، توانایی، اعتبار، محیط و کمک قرار دارند.

پیشینه پژوهش‌های خارجی

مارتینسون و زیگنفسوس^۱ (۲۰۰۲) تأثیر آیین رفتار حرفه‌ای انجمن حسابداران مدیریت و ارزش‌های اخلاقی شرکت و نیز سن و نوع گواهینامه را بر ادراک و قضاوت اخلاقی اعضا بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد، بین رتبه‌بندی اجزای آیین رفتار حرفه‌ای توسط اعضا و ادراک و قضاوت اخلاقی آن‌ها رابطه آماری معناداری وجود دارد؛ در حالی که بین ادراک و قضاوت اخلاقی اعضا و ارزش‌های اخلاقی شرکت و سن و نوع گواهینامه ارتباط ضعیفی هست. آراس و مسلمو^۲ (۲۰۰۴) در پژوهشی عوامل مؤثر بر قضاوت اخلاقی

1 . Martinson & Ziegenfuss.

2 . Aras& Muslumov.





شاغلان حسابداری و مالی را بررسی کرده‌اند. یافته‌های پژوهش وجود آثار معنادار ارزش‌های اخلاقی شرکت و محیط و سن پاسخ‌دهندگان بر قضاوت‌های اخلاقی را نشان می‌دهد. این در حالی است که بین اهمیت دادن به آیین رفتار حرفه‌ای و قضاوت اخلاقی حسابداران و مدیران مالی رابطه معناداری وجود ندارد.

پفلاگرت و همکاران^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی تأثیر حضور آیین رفتار حرفه‌ای و تجربه را بر قضاوت حسابرسان ارزیابی کرده‌اند. یافته‌ها حاکی از تأثیر حضور آیین رفتار حرفه‌ای بر کیفیت قضاوت حسابرسان است. مارکز و ازدوپریا^۲ (۲۰۰۹) رابطه ایدئولوژی اخلاقی و قضاوت اخلاقی در حرفه حسابداری را آزموده‌اند. نتایج این پژوهش حاکی است که جنس، مهم‌ترین عامل قضاوت اخلاقی است. همچنین، یافته‌ها نشان می‌دهد که ایدئولوژی افراد تفاوتی در قضاوت اخلاقی آن‌ها ایجاد نمی‌کند. سونسون و وود^۳ (۲۰۱۱) در پژوهشی با هدف تهیه چارچوبی مفهومی از سازمان و اخلاق کسب‌وکار، چارچوبی طراحی کردند که راهی برای توسعه و پالایش ارتباط‌های اخلاقی در سازمان فراهم می‌آورد و می‌تواند باعث همکاری و اتحاد در ارتباط‌های اخلاقی شود. بنابراین، اجرای چارچوب مطرح‌شده، باعث اصلاح ساختارها و فرایندهای سازمان شده و در نتیجه موجب می‌شود که توانایی‌ها افزایش یافته و عملکرد سازمانی نیز ارتقا یابد. جین سئوک و همکاران^۴ (۲۰۱۳) در پژوهش خود به دنبال بررسی اثر اخلاق شرکتی بر عملکرد مالی شرکت‌ها بودند. یافته‌ها نشان می‌دهد که اخلاق شرکتی از طریق متغیرهای میانجی تعهدهای جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر معناداری بر عملکرد مالی شرکت داشته و افزایش میزان اخلاق شرکتی، موجب افزایش عملکرد مالی شرکت می‌شود. برچل و آرمسترانگ‌توماو^۵ (۲۰۱۴) در پژوهشی در کشور

1. Pflugrath et al.
2. Marques & Azevedo-Pereira.
3. Swenson & Wood.
4. Jinseok et al.
5. Burchell et al.

غنا دریافتند که رابطه اخلاق حرفه‌ای و انگیزه کارکنان در بخش دولتی این کشور قوی‌تر از بخش خصوصی است. سیلواندر (۲۰۱۵) در پژوهشی، ابزاری چندبعدی را برای اندازه‌گیری تأثیر ابعاد متفاوت فلسفه اخلاقی در حسابرسان و فرایند تصمیم‌گیری مدیریتی آن‌ها مطرح کرده است. یافته‌ها بیانگر این است که وظیفه‌شناسی میان حسابرسان نشانگر فلسفه‌های اخلاقی دیگری است که در آن‌ها حسابرسان وظیفه را مفهومی گسترده‌تر و بیش از مکتب اخلاقی وظیفه‌شناسی می‌دانند. همچنین، نتایج بیانگر این است که اصول اخلاقی دارای پیوند قوی با وظایف مدیران در محیط‌های حسابرسی است. در این زمینه پژوهش‌های متنوعی انجام شده است و پژوهشگران به یافته‌های ارزشمندی نیز دست یافته‌اند؛ اما تاکنون پژوهشی که به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و انگیزش کارکنان پرداخته باشد، مشاهده نشده است؛ از این رو به منظور تبیین روابط متغیرها و برنامه‌ریزی‌های آتی، لازم است که این موضوع بررسی شود. اکنون در راستای اهداف اصلی پژوهش، یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی مطرح می‌شود:

فرضیه اصلی: اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان اثرگذار است.

فرضیه فرعی اول: اخلاق حرفه‌ای بر علاقه فرد به شغل اثرگذار است.

فرضیه فرعی دوم: اخلاق حرفه‌ای بر میزان اهمیت شغل اثرگذار است.

فرضیه فرعی سوم: اخلاق حرفه‌ای بر رضایت شغلی اثرگذار است.

فرضیه فرعی چهارم: اخلاق حرفه‌ای بر خودباوری اثرگذار است.

فرضیه فرعی پنجم: اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت‌پذیری اثرگذار است.

فرضیه فرعی ششم: اخلاق حرفه‌ای بر خودکنترلی اثرگذار است.



روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی است. همچنین، روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه ترکیبی از روش‌های پژوهش کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش کتابخانه‌ای از طریق مطالعه و ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، چارچوبی مناسب برای موضوع فراهم و در روش میدانی، از طریق ابزار پرسش‌نامه داده‌های لازم برای بررسی موضوع گردآوری شد. برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسش‌نامه شولتز و تران (۲۰۱۵) که سیلواندر (۲۰۱۵) نیز از آن استفاده کرده بود، استفاده شد. همچنین، برای سنجش انگیزش کارکنان از پرسش‌نامه لوداهل و کجنر (۱۹۶۵) که پژوهشگران متعدد داخلی و خارجی از آن استفاده کرده‌اند، استفاده شد. در پرسش‌نامه‌های ذکر شده، برای پاسخ‌گویی از طیف لیکرت و گزینه‌های «کاملاً مخالف»، «مخالف»، «نه موافق و نه مخالف»، «موافق» و «کاملاً موافق» استفاده شد. از پرسش‌نامه‌ها پس از دریافت نظرهای کارشناسی در خصوص اعتبار ظاهری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها و تأیید استادان دانشگاهی و صاحب‌نظران گوناگون استفاده شد. در برآورد پایایی پرسش‌نامه پژوهش حاضر نیز از روش آلفای کرونباخ^۱ استفاده شد. نتیجه بررسی ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها در نرم‌افزار SPSS^۲، نسخه ۲۲ در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. بررسی پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش	
مؤلفه	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۸۵
انگیزش کارکنان	۰/۸۱۲

1. Cronbach's Alpha.

2. Statistical Package for the Social Science.



باتوجه به اینکه رقم حاصل از آلفای کرونیباخ از سطح مناسب بالاتر است، پایایی پرسش نامه های پژوهش تأیید می شود.

جامعه و نمونه

جامعه این پژوهش تمامی اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۵ است. باتوجه به اینکه دسترسی به تمامی اعضای ذکر شده با پراکندگی های گوناگون، سخت و تا حدودی غیرممکن است، از شیوه نمونه گیری در دسترس یا آسان^۱ استفاده شد. از این رو با مراجعه به پایگاه اینترنتی جامعه حسابداران رسمی و با رونوشت برداشتن از آدرس پست الکترونیک تک تک اعضا^۲ بانک اطلاعاتی از آدرس رایانامه اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران تهیه شد. سپس پرسش نامه در محیط فرم نگار گوگل^۳ طراحی، دعوت نامه تکمیل و برای تمامی اعضا ارسال شد که در نهایت، ۸۱ پرسش نامه دریافت شد. همچنین، ۱۲ نفر، یعنی ۱۴/۸ درصد پاسخ دهندگان زن و ۶۹ نفر، یعنی ۸۵/۲ درصد مرد بوده اند. از میان پاسخ دهندگان ۴۳ نفر، یعنی ۵۳ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۳۶ نفر، یعنی ۴۴/۵ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲ نفر، یعنی ۲/۵ درصد دارای مدرک دکتری بوده اند. میانگین سن پاسخ دهندگان نیز ۴۰/۳۶ با انحراف معیار ۸/۳۸ و میانگین سابقه کار آن ها ۱۵/۴۲ با انحراف معیار ۷/۱۲ است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای توصیف نمونه از شاخص های آمار توصیفی و برای آزمون سؤال های پژوهش از آزمون های استنباطی استفاده شد. همچنین، برای بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر انگیزش کارکنان از رگرسیون خطی ساده و برای بررسی سطح پایبندی به اخلاق

1 . Accidental or Convenience sampling.

2 . Email.

3 . Google Forms.



حرفه‌ای در جامعه بررسی شده نیز از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگوروف اسمیرنوف^۱ استفاده شد. نتایج آزمون بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش		
انگیزش کارکنان	اخلاق حرفه‌ای	یافته‌ها
۰/۳۸۰۲۳	۰/۵۸۸۹۵	انحراف استاندارد
۱/۱۰۸	۰/۹۶۵	کلموگوروف اسمیرنوف Z
۰/۹۷۹	۰/۱۷۲	P

باتوجه به یافته‌های جدول شماره ۲، P هر دو متغیر بالاتر از ۰/۰۵ است و بنابراین هر دو متغیر دارای توزیع نرمال هستند، که باتوجه به نرمال بودن داده‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی موضوع استفاده کرد.

فرضیه اصلی

در ادامه نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و عملکرد سازمانی تحت فرضیه اصلی در جدول ۳ بیان شده است.

1. Kolmogorov-Smirnov.



جدول ۳. بررسی پیش بینی تأثیرپذیری انگیزش کارکنان از اخلاق حرفه‌ای

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۶/۸۵۸	۶/۸۵۸	۲۳۷/۹۱۲	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱/۶۷۲	۰/۰۲۹		

جدول ۴. ضرایب رگرسیون تأثیرپذیری انگیزش کارکنان از اخلاق حرفه‌ای

متغیر وابسته	متغیر مستقل	R	ضریب بتا	t	سطح معناداری
انگیزش کارکنان	اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۹۷	۱/۱۳۷	۱۰/۹۴۷	۰/۰۰۰

باتوجه به جدول ۳ می‌توان گفت که میزان F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ از این رو می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان اثرگذار است. باتوجه به R جدول شماره ۴ نیز می‌توان میزان تأثیر را ۸۹/۷ درصد بیان کرد. در نتیجه می‌توان پیش بینی کرد که با افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، انگیزش کارکنان نیز ارتقا یافته و در نتیجه عملکرد سازمان بهبود می‌یابد.



یافته‌های حاصل از فرضیه‌های فرعی

در ادامه در ابتدا یافته‌های حاصل از فرضیه‌های فرعی پژوهش در قالب جدول شماره ۵ ارائه شده و سپس نتایج آن بررسی می‌شود.

جدول ۵. بررسی پیش‌بینی تأثیرپذیری انگیزش کارکنان از اخلاق حرفه‌ای					
فرضیه	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
فرعی اول	رگرسیون	۱/۰۸۴	۱/۰۸۴	۸۲/۹۹۸	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۵/۳۸۶	۰/۰۹۳		
فرعی دوم	رگرسیون	۰/۱۰۸	۰/۱۰۸	۰/۸۵۷	۰/۳۵۸
	باقیمانده	۷/۲۹۰	۰/۱۲۶		
فرعی سوم	رگرسیون	۰/۱۹۴	۰/۱۹۴	۰/۷۹۱	۰/۳۷۹
	باقیمانده	۱۴/۲۱۹	۰/۲۴۵		
فرعی چهارم	رگرسیون	۲۱/۲۷۶	۲۱/۲۷۶	۹۲/۶۲۰	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۳/۳۲۴	۰/۲۳۰		
فرعی پنجم	رگرسیون	۶/۴۳۹	۶/۴۳۹	۱۳/۵۴۲	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۷/۵۸۱	۰/۴۷۶		
فرعی ششم	رگرسیون	۲۵/۱۷۹	۲۵/۱۷۹	۳۹/۰۲۷	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۷/۴۲۱	۰/۶۴۵		

باتوجه به میزان F به دست آمده برای فرضیه‌های اول، چهارم، پنجم و ششم که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است، می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای بر علاقه فرد به شغل، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی تأثیرگذار است. در جدول ۶ نیز ضرایب رگرسیون آن بیان شده است.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون تأثیرپذیری مؤلفه‌های انگیزش کارکنان از اخلاق حرفه‌ای						
سطح معناداری	t	ضریب بتا	R	متغیر مستقل	متغیر وابسته	فرضیه
۰/۰۰۰	۹/۱۱۰	۰/۶۱۴	۰/۷۰۷	اخلاق حرفه‌ای	علاقه فرد به شغل	فرعی اول
۰/۰۰۳	۹/۶۲۴	۱/۰۲۰	۰/۷۸۴	اخلاق حرفه‌ای	خودباوری	فرعی چهارم
۰/۰۰۱	۳/۶۸۰	۰/۵۶۱	۰/۴۳۵	اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت‌پذیری	فرعی پنجم
۰/۰۰۰	۶/۲۴۷	۱/۱۰۹	۰/۶۳۴	اخلاق حرفه‌ای	خودکنترلی	فرعی ششم

فرضیه فرعی اول

باتوجه به مطالب بیان شده در جدول ۵، در مؤلفه علاقه فرد به شغل، F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ از این رو می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای بر علاقه فرد به شغل تأثیر می‌گذارد. باتوجه به R بیان شده در جدول ۶ نیز می‌توان میزان این تأثیر را ۷۰/۷ درصد دانست که نتیجه کلی، تأیید این فرضیه است.

فرضیه فرعی دوم

برطبق مندرجات جدول ۵، F مؤلفه اهمیت در سطح ۰/۰۰۱ معنادار نیست؛ از این رو می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه اهمیت اثرگذار نبوده و در نتیجه فرضیه فرعی دوم رد می‌شود.

فرضیه فرعی سوم

نتایج مندرج در جدول ۵ بیانگر این است که F مؤلفه رضایت در سطح ۰/۰۰۱ معنادار



نیست، در نتیجه می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه رضایت تأثیرگذار نبوده و در نتیجه فرضیه فرعی سوم نیز رد می‌شود.

فرضیه فرعی چهارم

با استناد به مطالب بیان شده در جدول ۵، F متغیر مشوق در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است، در نتیجه خودباوری از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گیرد و با توجه به R مطرح شده در جدول ۶، می‌توان گفت، میزان تأثیر آن ۷۸/۴ درصد است. بنابراین، نتیجه کلی مطالب بیان شده، تأیید این فرضیه است.

فرضیه فرعی پنجم

یافته‌های حاصل از فرضیه فرعی پنجم در جدول ۵ نشان می‌دهد که F به دست آمده برای مؤلفه مسئولیت‌پذیری در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ از این رو اخلاق حرفه‌ای بر این مؤلفه اثرگذار بوده و بر طبق یافته‌های جدول ۶، میزان آن را می‌توان ۴۳/۵ درصد بیان کرد. در مجموع این فرضیه نیز تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ششم

طبق مطالب بیان شده در جدول ۵، F به دست آمده در مؤلفه خودکنترلی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ از این رو می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه خودکنترلی تأثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول ۶ نیز می‌توان میزان تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر این مؤلفه را ۶۳/۴ درصد دانست که نتیجه نهایی، تأیید این فرضیه است.

بررسی سطح اخلاق حرفه‌ای در جامعه بررسی شده

با توجه به نرمال بودن داده‌ها، برای بررسی سطح اخلاق حرفه‌ای می‌توان از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده کرد. نتایج این آزمون در جدول ۷ آورده شده است.



جدول ۷. نتایج آزمون بررسی سطح اخلاق حرفه‌ای در جامعه بررسی شده						
مؤلفه	T آماره	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی اختلاف	
					بیشینه	کمینه
اخلاق حرفه‌ای	۶/۳۵۲	۳/۱۲۴۵	۱/۱۲۴۸۵	۰/۰۰۰	۱/۰۱۳۴	۰/۷۴۷۳

در بررسی سطح پابندی به اخلاق حرفه‌ای در جامعه بررسی شده، سطح معناداری، معادل ۰/۰۰۰ است که از مقدار خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر است؛ از این رو فرض صفر مبنی بر اینکه میانگین وزنی نمره‌ها مساوی ۳ باشد، تأیید نشده و از سوی دیگر، مثبت بودن حد بالا و حد پایین بدین معنی است که میانگین جامعه در خصوص این متغیر، بیشتر از مقدار آزمون است. می‌توان چنین نتیجه گرفت که بر اساس نظراعضای جامعه حسابداران رسمی، پابندی به اخلاق حرفه‌ای در وضعیت متوسط و بالاتر از میانگین قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش با استفاده از رگرسیون خطی، بیانگر تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان است. همچنین، بررسی فرضیه‌های فرعی درباره تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه‌های انگیزش کارکنان نیز بیانگر این است که اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه‌های علاقه فرد به شغل، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی تأثیرگذار است؛ اما تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه‌های اهمیت و رضایت تأیید نشد. مهم‌ترین یافته این پژوهش که بیانگر توجه بیش‌ازپیش به اخلاق حرفه‌ای است، با پژوهش‌هایی



داخلی و خارجی همسو بود که عبارت‌اند از: مدرس و رفیعی (۱۳۸۷)، اعتمادی و دیانتی (۱۳۸۸)، سلمان‌پناه و طالب‌نیا (۱۳۹۲)، نیکومرام و همکاران (۱۳۹۳)، دازه و گرکز (۱۳۹۴)، رجب‌دُری و همکاران (۱۳۹۵)، رحمانی و رجب‌دُری (۱۳۹۵)، مارتینسون و زیگنفسوس (۲۰۰۲)، آراس و مسلومو (۲۰۰۴)، پفلاگرت و همکاران (۲۰۰۷)، مارکز و ازدوپریا (۲۰۰۹)، سونسون و وود (۲۰۱۱)، جین‌سئوک و همکاران (۲۰۱۳)، برچل و آرمسترانگ‌توماوا (۲۰۱۴)، سیلواندر (۲۰۱۵).

یافته‌های کلی پژوهش در زمینه تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان، همسو با یافته‌های حریری و همکاران (۱۳۹۳) است. افزون‌براین، رابطه مستقیم اخلاق حرفه‌ای و علاقه فرد به شغل و مسئولیت‌پذیری نیز همسو با یافته‌های حریری و همکاران (۱۳۹۳) و در زمینه رابطه مستقیم خودباوری و رابطه منفی رضایت و اخلاق حرفه‌ای مخالف با یافته‌های حریری و همکاران (۱۳۹۳) است. باتوجه به تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی و سطح تأثیر چشمگیر آن (۸۹/۷ درصد) می‌توان گفت، یکی از راه‌های افزایش سطح انگیزش کارکنان، توجه و گسترش اخلاق حرفه‌ای است؛ از این رو داشتن برنامه‌های منسجم برای ترویج فرهنگ اخلاق حرفه‌ای و پایبندی به آن در سازمان‌ها ضروری است. بررسی سطح پایبندی به اخلاق حرفه‌ای توسط آزمون T تک‌نمونه‌ای نیز، بیانگر این است که بر اساس نظراعضای جامعه حسابداران رسمی، پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در وضعیت متوسط و بالاتر از میانگین قرار دارد.

انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است: محافظه‌کاری برخی پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌گویی به سؤال‌های پرسش‌نامه و نبود انگیزه کافی در برخی پاسخ‌دهندگان و حتی احتمال غیرواقع‌بینانه بودن پاسخ‌ها. همچنین، باتوجه به اهمیت موضوع پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده ارتباط بین پایبندی به اخلاق

حرفه‌ای و سایر ابعاد شخصیتی و حتی راهبردهای مالی و شرکّتی در کسب، بازدهی و مقبولیت اجتماعی شرکت‌ها و سایر موضوع‌های مشابه بررسی و به آن‌ها توجه بیشتری شود. اثبات تأثیر اخلاق در مدیریت و بازدهی و عملکرد شرکت‌ها باعث می‌شود، علاوه بر ترویج و افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای و متمایل شدن شرکت‌ها به اخلاقی بودن، روند استانداردگذاری و تصویب قانون‌های لازم در این زمینه با سرعت و سهولت بیشتری دنبال شود.



منابع

۱. ابزری، مهدی و مهدی یزدان‌شناس؛ «مسئولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت‌نوین»؛ فرهنگ مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۵ (بهار و تابستان ۱۳۸۶)، ص ۴۲-۵.
۲. اعتمادی، حسین و زهرا دیانتی‌دیلمی؛ «تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، شماره ۱ و ۲، ص ۱۱-۲۰.
۳. الوانی، سیدمهدی؛ مدیریت عمومی؛ تهران: نشرنی، ۱۳۸۲.
۴. بحرینی، نسرين؛ «اخلاق پژوهش به‌منزله یک دانش: جستجو در اضلاع و هویت معرفتی اخلاق پژوهش»؛ راهبرد فرهنگ، شماره ۸ و ۹ (زمستان و بهار ۱۳۸۹)، ص ۳۹-۵۸.
۵. بخشی، حمید و دیگران؛ «عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان»؛ مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۴ (۱۲) (۱۳۸۳)، ص ۳۰-۳۷.
۶. بیک‌زاد، جعفر و دیگران؛ «اخلاق حرفه‌ای، کار و جامعه»؛ شماره ۱۲۵ و ۱۲۶ (آبان و آذر ۱۳۸۹)، ص ۴-۱۰.
۷. تولایی، روح‌اله؛ «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان»؛ دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵ (۱۳۸۸)، ص ۴۵-۶۴.
۹. خورشیدی، عباس و دیگران؛ «عوامل مؤثر بر تقویت انگیزه شغلی مدیران»؛ تحقیقات روانشناختی، ۲ (۶) (۱۳۸۹)، ص ۱۳-۲۹.
۱۰. دازه، نوشین و منصور گرز؛ «رابطه بین استدلال اخلاقی، طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی حسابداران رسمی»؛ اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۱ (۱۳۹۴)، ص ۱۱۵-۱۴۰.
۱۱. رحمانی، حلیمه و حسین رجب‌دُری؛ «بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس»؛ دوفصلنامه دستاوردهای حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره ۱ (۱۳۹۵)، ص ۵۳-۷۵.
۱۲. رجب‌دُری، حسین و دیگران «بررسی پابندی دانشجویان کارشناسی حسابداری به اخلاق حرفه‌ای»؛ فصلنامه اخلاق، سال ششم، شماره ۱ (۱۳۹۵)، ص ۲۶۵-۲۸۵.
۱۳. رابینز، استیفن پی؛ مبانی رفتار سازمانی؛ ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی؛ تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۸.
۱۴. رفیعی، افسانه؛ تأثیر جنسیت، مقطع تحصیلی، دینداری و سابقه کار بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران در ایران؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، ۱۳۸۶.
۱۵. سلاجقه، سنجر و فاطمه سیستانی‌خانمان؛ «بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان»؛ مجموعه مقالات همایش ملی چالش‌های مدیریت



- و رهبری در سازمان های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان، ۱۳۸۹.
۱۶. سلمان پناه، نجمه و قدرت اله طالب نیا؛ «بررسی گزیده عوامل مؤثر بر قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی ایران»؛ حسابداری مدیریت؛ شماره ۱۸ (پاییز ۱۳۹۲)، ص ۸۷-۹۶.
۱۷. سماواتیان، حسین و دیگران؛ «رابطه بین ویژگی های شخصیتی و نگرش نسبت به رعایت موارد ایمنی کاری کارکنان»؛ تحقیقات روانشناختی، ۲ (۶) (۱۳۸۹)، ص ۴۴-۵۸.
۱۸. شکرشکن، حسین و دیگران؛ «طراحی و آزمون الگوی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب: منطقه اهواز»؛ مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران اهواز، ۱۵ (۱) (۱۳۸۶)، ص ۱-۳۲.
۱۹. کشتکاران، علی و دیگران؛ «دلبستگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بیمارستان های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز»؛ مجله پیار و سلامت، ۶ (۲) (۱۳۹۱)، ص ۱۴۷-۱۵۷.
۲۰. محمدی مقدم، یوسف و محمد زارع؛ «رضایت شغلی کارکنان پلیس: بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان یزد در سال ۱۳۸۷»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۱۳ (۴) (۱۳۸۷)، ص ۵۱۶-۵۵۰.
۲۱. مدرس، احمد و افسانه رفیعی؛ «بررسی دیدگاه عمومی درباره رعایت آیین رفتار حرفه ای توسط حسابرسان و ضمانت اجرایی آن در ایران»؛ دانش حسابرسی، شماره ۲۵ و ۲۶ (۱۳۸۷)، ص ۴-۲۰.
۲۲. میرسپاسی، ناصر؛ مدیریت استراتژی منابع انسانی و روابط کاری؛ تهران: مؤسسه انتشارات، ۱۳۸۲.
۲۳. نیکومرام، هاشم و دیگران؛ «ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه ای حسابداران مدیریت بر ویژگی های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک آنتروپی فازی)»؛ فصلنامه حسابداری مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰ (۱۳۹۳)، ص ۴۹-۶۶.
۲۴. هداوند، سعید و شهره صادقیان؛ «سازه های اثربخش در توان افزایی کارکنان»؛ مجله تدبیر، شماره ۱۸۰ (۱۳۸۶)، ص ۵۴-۶۰.
۲۵. وطن خواه، سودابه و دیگران؛ «مدل الماس عدالت و ارتباط آن با خودباوری»؛ علوم پزشکی رازی، ۲۰ (۱۰۸) (۱۳۹۲)، ص ۱۹-۲۷.

26. Aras, G. and Muslumov, A., (2004). The analysis of factors affecting ethical judgments: The Turkish evidence, pp 1-12

27. Burchell, Brendan, and Armstrong Tumawu, Koudjoe Dickson (2014). Employee Motivation and Work Ethic in the State and Private sector in Ghana: A Survey of Tea-



ching and Banking Professions. Online Journal of African Affairs. Volume 3, Issue 4, pp. 55-62

28. Elankumaran, S. (2004). "Personality, organizational climate and job involvement: an empirical study". Journal of human values, 10 (2), 117-130.

29. Jinseok S. Chun, Yuhyung Shin, Jin Nam Choi and Min Soo Kim. (2013). "How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance? The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior" Journal of Management, vol 23, no 8.

30. Kabir M.H. (2009), Ethics and Independence in Accountancy Profession, Continuing professional Development (CPD), Seminar Paper.

31. Marques, P. and Azevedo-Pereira, J., (2009), "Ethical Ideology and Ethical Judgments in the Portuguese Accounting Profession", Journal of Business Ethics 2009, vol 86, pp 227- 242.

32. Martinson, O. B. and E. Ziegenfuss, D., (2000), "Looking at what influences ethical perception and judgment", Management Accounting Quarterly (Fall), pp 41-47.

33. Mizaur, D.G. (1993) "Quality and Productivity For the 21 st Century Organization keynote address, 4 th International Management: A Catalyst Conference on Productivity and Quality Research", Miami, FL, February.

34. Peterson, E. (1974), "Consumerism as a retailers asset", Harvard Business Review, May/June.

35. Pflugrath, G., Martinov-Bennie, N. and Chen, L., (2007), "The impact of codes of ethics and experience on auditor judgments", Managerial Auditing Journal. Vol. 22 No. 6, 2007, PP 566-589

36. Schultz, Olle & Tran, Dennis (2015). Business ethics and the influence on the development of intellectual capital: A study of the auditing profession. Master Thesis of Kristianstad University. Section for Health and Society.

37. Smith LM (2003). A Fresh Look at Accounting Ethics. Accounting Horizons 17: 47-49.

38. Swenson G, Wood G (2011). A conceptual framework of corporate and business ethics across organizations. The Learning organization 18(1): 21-35.

39. Sylvander, J. (2015). The development of the Auditor Managerial Ethical Profile Scale. EAA, (pp. 1-35).

40. Winten, G. (1998), Sources of variation in real-life moral judgment: Toward a model

of real-life morality, Journal of Adult Development, vol. 4, pp. 90-120.

41. Zairi , M., And Peters,J,(202),”The impact of social responsibility on business performance “,Managerial Auditing journal,17 (4),422- 456.

