

اخلاق

فصلنامه علمی-ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۶، پیاپی ۴۸، تابستان ۱۳۹۶

صفحات ۲۰۹-۲۲۹

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.26/ SUMMER 2017/Seventh Year

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی مدرّسان حسابداری

زهرة حاجی‌ها،* حسین رجب‌دُری**

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی مدرّسان حسابداری است. اخلاق موضوع مهمی است که وجود آن در تمام حرفه‌ها و مشاغل ضروری است. فرهنگ سازمانی نیز یکی از عوامل مهم در پیشرفت یا شکست سازمان‌هاست. از آن‌جا که اخلاق حرفه‌ای نتیجه فرهنگ سازمانی اعضای سازمان است، در این پژوهش تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی بررسی شد. مطالعه پیش‌رو از نوع پیمایشی-کاربردی است. داده‌های پژوهش با توزیع پرسشنامه و نمونه‌گیری تصادفی، به شیوه مجازی و حضوری، از ۹۹ مدرّس دانشگاهی در رشته حسابداری گردآوری شد. برای تحلیل نتایج در قالب یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی، آزمون رگرسیون خطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS (نسخه ۲۲) انجام شد. یافته‌ها نشان داد اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی اثرگذار است. همچنین آشکار ساخت، عوامل نتیجه‌گرایی، مردم‌گرایی و گروه‌گرایی از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گیرند؛ اما عوامل نوآوری، خطرپذیری و ثبات، از

* دانشیار گروه حسابداری دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شرق.

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

Hosrado@Gmail.Com

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۰۸/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۶/۳۰



اخلاق حرفه‌ای تأثیر نمی‌پذیرند. در نتیجه، برای افزایش سطح فرهنگ و کارایی سازمانی، توجه به اخلاق حرفه‌ای ضروری است.

واژگان کلیدی

اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی، مدرّسان، حسابداری.

مقدمه

نقش مهم آموزش در تعالی انسان‌ها و شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر هیچ‌کس پوشیده نیست. در این میان، مراکز آموزشی مخصوصاً مراکز دانشگاهی بدان دلیل که تربیت‌یافتگان آن‌ها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲). ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی دانشگاه است. دانشگاه برای نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود، به ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (استادان، مدیران، دانشجویان، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها، ساختارها و...) نیازمند است (رضایی‌منش و فقیهی، ۱۳۸۴). توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت پایبندی دانشگاه را به ترویج اخلاق، بیشتر نشان می‌دهد.

ترویج مؤثر اخلاق در دانشگاه همانند هر سازمان دیگر در گرو سه گام عمده است: اول این‌که دانش اخلاق حرفه‌ای با زمینه‌های تخصصی سازمان در پیوند باشد؛ دوم، گرایش درونی و خودانگیختگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن به سوی تحقق اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان باشد؛ سوم، مهارت عملی سازمان، رعایت اصول اخلاقی باشد. در گام سوم فرآیند، درباره روش‌ها و فنون ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی (مانند مهارت‌های رفتار ارتباطی و مهارت‌های تشخیص و حل مسائل اخلاقی به ویژه توانایی مواجهه با تعارضات اخلاقی) بحث می‌شود (براکستون و همکاران، ۲۰۱۱). فرهنگ



سازمانی نیز به منزله یکی از عوامل مهم پیشرفت یا شکست سازمان‌ها شناخته شده است؛ به گونه‌ای که همه مطالعات دهه ۱۹۸۰ در این باره بوده است (بنت، ۲۰۰۶).

اخلاق حرفه‌ای در هر سازمان، از فرهنگ سازمانی اعضای آن نشأت می‌گیرد. در نتیجه، اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی با هم مرتبط و برهم اثرگذار هستند (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۳). همچنین، با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای مدرسان دانشگاهی در گسترش اخلاق در سطح حرفه و دانشگاه و تأثیرگذاری آنان بر دانشجویان و ایجاد باورهای اخلاقی در آنان، لازم است ارتباط این دو متغیر بررسی شود. بر این اساس، هدف اصلی این پژوهش، پاسخ به این سؤال است: «آیا اخلاق حرفه‌ای مدرسان حسابداری، بر فرهنگ سازمانی تأثیر دارد؟»

گفتنی است تا کنون پژوهشگران به این موضوع نپرداخته‌اند؛ از این رو، تحقیق در این باره ضرورت دارد.

مبانی نظری

فرهنگ سازمانی

در فرهنگ فارسی عمید، «فرهنگ» با عبارت «علم، دانش، ادب، معرفت، تعلیم و تربیت و آثار علمی و ادبی قوم یا ملت» تعریف شده است (عمید، ۱۳۷۱: ذیل واژه «فرهنگ»). به گفته هافستد (۱۹۹۱)، فرهنگ، اندیشه مشترک اعضای یک گروه یا طبقه است که آن را از دیگر گروه‌ها جدا می‌کند. در تعریفی دیگر، فرهنگ به مجموعه‌ای از الگوهای رفتار اجتماعی، هنرها، اعتقادات، رسوم و دیگر دستاوردهای انسان و ویژگی‌های فکری جامعه یا ملت گفته می‌شود. کورته و چرماک (۲۰۰۷) فرهنگ را زنجیر محکمی تعبیر کرده‌اند که موجب پایداری سازمان می‌گردد. همچنین، از ترکیب دو واژه «فرهنگ» و «سازمان»، اندیشه تازه‌ای پدید آمده است که هیچ‌یک از آن دو واژه این اندیشه را در بر ندارند. سازمان، استعاره‌ای برای نظم و تربیت است؛ در حالی که عناصر فرهنگ نه منظم هستند، نه با نظم. از این رو، می‌توان گفت فرهنگ در سازمان، مانند





شخصیت در انسان است. به عبارت دیگر، هر سازمان شخصیتی به نام فرهنگ سازمانی دارد. فرهنگ سازمانی، بخشی از محیط داخلی سازمان را وصف می‌کند که این بخش در حقیقت، ترکیبی از مجموعه تعهدات، اعتقادات و ارزش‌های مشترک میان اعضای سازمان است و برای راهنمایی کارکنان در انجام وظایف استفاده می‌شود (مهدوی و هوشمند، ۱۳۹۲).

هیل و همکارانش (۲۰۰۰) معتقدند فرهنگ سازمانی الگویی است از ارزش‌ها، عقاید و رفتارهای درونی شده همراه با تجربه‌ای که طی حیات سازمان‌ها توسعه می‌یابد و در رفتار اعضا آشکار می‌شود. مارتین (۲۰۰۲) نیز فرهنگ سازمانی را الگویی از مفاهیم می‌داند که از به هم پیوستن مظاهر گوناگون فرهنگی مانند داستان‌ها، آداب و رسوم، تجربیات رسمی و غیررسمی حاصل شده است. فرهنگ سازمانی می‌تواند به تحکیم تعهد سازمانی، ارتقای اخلاقیات، عملکرد کاراتر و عموماً بهره‌وری بهتر منجر شود و به منزله «حقیقتی از زندگی سازمانی» پذیرفته شود.

در این پژوهش طبق الگوی فرهنگ سازمانی «رابینز» (۱۳۸۱)، از مؤلفه‌های نوآوری، خطرپذیری، نتیجه‌گرایی، مردم‌گرایی، گروه‌گرایی و ثبات استفاده شده است. منظور از نوآوری و خطرپذیری، میزانی است که افراد را تشویق می‌کند تا نوآور و خطرپذیر باشند. در نتیجه‌گرایی، مدیریت به جای توجه به روش‌ها و فرآیندها، به نتیجه‌ها و ره‌آوردها توجه می‌کند. مردم‌گرایی، مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌هاست. گروه‌گرایی (انجام دادن کار گروهی)، میزانی است که براساس آن، سازمان در فعالیت‌های خود به دنبال حفظ وضعیت موجود است. ثبات نیز درجه یا میزانی است که موجب پیشرفت سازمان در حفظ وضعیت موجود می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت است از هویت علمی داشتن، کاربردی بودن، بومی و وابسته به فرهنگ بودن، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانش

انسانی و داشتن زبان روشن انگیزشی (حسینیان، ۱۳۸۸). اخلاق حرفه‌ای یعنی نیروی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به نظر جمعی متعهد شود تا قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه سودمند باشد (کادوزیر، ۲۰۰۲). اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد (هارتوگ، ۲۰۰۷). اخلاق حرفه‌ای به‌طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود (به‌منزله فرد انسانی) و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند، بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به‌منزله یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (حسینیان، ۱۳۸۸). سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، نسبت به سازمان‌هایی که رفتار غیراخلاقی و غیرصادقانه دارند، موفق‌تر هستند. همچنین، موفق‌ترین سازمان‌ها، فرهنگی همسوبا ارزش‌های قوی اخلاقی دارند (هس‌مر، ۱۳۷۷).

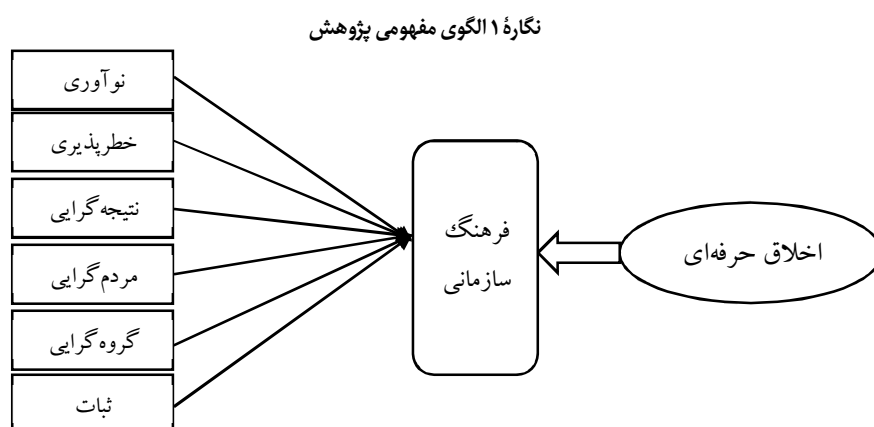
تدوین منشور اخلاقی کارکنان به‌گونه‌ای که در برگیرنده ارزش‌های فرهنگی جامعه و اخلاقیات مورد نظر سازمان باشد، یکی از زمینه‌های مطرح‌شده در این باره است. بر اساس آن، اعضای سازمان از یک سرمشق و رهنمود کلی اخلاقی و ارزشی تبعیت می‌کنند و در سازمان، فرهنگی منسجم و قوی به وجود می‌آید. مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی می‌شود، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد را در روابط افراد و گروه‌ها بهبود می‌بخشد و با رعایت استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود خواهد شد (رودجرز، ۱۹۹۲).

اخلاق حرفه‌ای در حسابداری نیز جایگاه ویژه‌ای دارد؛ زیرا حرفه حسابداری یکی از سخت‌ترین و منضبط‌ترین حرفه‌های دنیاست و به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می‌کند، باید اعتبار و اعتماد خاصی داشته باشد. تداوم و تقویت این اعتبار و اعتماد، به پایبندی فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن بستگی دارد (کمیته فنی سازمان حسابرسی، ۱۳۸۵). حسابداری در فرآیندهای اجتماعی و اقتصادی جامعه نقشی مهم ایفا می‌کند و استانداردهای اخلاقی در این حرفه همچون یک پرچم و



صفت بارز محسوب می‌شود. برخی از پژوهشگران از جمله آرمسترانگ و همکاران (۲۰۰۳) بیان کرده‌اند که در حسابداری توجه بیشتر به اخلاق، ضروری است. همچنین، یادآوری کرده‌اند که «باید اصول اخلاقی بیشتری در رشته حسابداری تعلیم داده شود». از سوی دیگر، موج رسوایی‌های اخیر حسابداری و مالی شرکت‌های بزرگ دنیا، مانند انرون و وردکام، به اعتبار این حرفه صدمه وارد کرد و موجب شد جوامع تجاری بارها خواستار بهبود تصمیم‌گیری اخلاقی در حرفه حسابداری شوند. به دنبال این مشکلات بزرگ، شرکت‌ها نیز خواستار به کارگیری اخلاق در حرفه حسابداری و حسابرسی و آموزش اخلاق در دوره تحصیلات حسابداری شدند. (ویزبورد، ۲۰۰۹). نقش دانشگاه در ایجاد باورهای اخلاقی در دانشجویان حسابداری انگارناپذیر است؛ برای نمونه، براکتر (۱۹۹۲)، عضو انجمن حسابداران مدیریت آمریکا، معتقد است: «دانشگاه‌ها مسئول تأکید بر آموزش اخلاق در تصمیم‌گیری هستند؛ اما اغلب آموزش اینارزش‌ها را نادیده می‌گیرند.» برای آن که صورت‌های مالی و گزارش‌های حسابداری برای تصمیم‌گیری منطقی سهامداران بالقوه و بالفعل، موثق و درست تهیه شوند. باید برای حسابداران که تهیه‌کنندگان این صورت‌ها هستند. مسئولیت‌های اخلاقی وجود داشته باشد (عباس‌زاده، ۲۰۱۲).

الگوی مفهومی پژوهش را می‌توان در قالب نگاره ۱ ترسیم کرد:



با توجه به این که اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی دارای رابطه مؤثر و معناداری هستند (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۳ / رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲)، با استفاده از الگوی فرهنگ سازمانی رایبیز (۱۳۸۱)، می‌توان روابط زیر را برای متغیرهای پژوهش در نظر داشت:

با توجه به تأکید اخلاق حرفه‌ای و اسلامی بر منع سکون، می‌توان همزمان با رشد اخلاق حرفه‌ای در انتظار نوآوری و فعالیت‌های خلاقانه بود. از دیدگاه مشبکی (۱۳۷۹)، خطرپذیری یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی است که به این موضوع در فرهنگ گروهی رایبیز (۱۳۸۱) و فرهنگ ویژه سالار کامرون و کویین (۱۹۹۹) نیز اشاره شده است؛ لذا در سطوح بالاتر از فرهنگ سازمانی، توقع خطرپذیری بیشتری از کارکنان وجود دارد. همچنین، بر اساس رابطه اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی، احتمال دارد با افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، میزان خطرپذیری نیز افزایش یابد. درباره رابطه اخلاق حرفه‌ای و نتیجه‌گرایی نیز می‌توان گفت با افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، فرد به کسب نتیجه و یافته‌ها توجه بیشتری می‌کند و از فعالیت‌های نیمه‌تمام پرهیز دارد. همچنین، با بهبود اخلاق حرفه‌ای، مردم‌گرایی فرد افزایش می‌یابد. این موضوع را می‌توان با مواردی مانند تواضع در اخلاق اسلامی همسو دانست. گروه‌گرایی به توانایی انجام دادن کار گروهی اشاره دارد و با مبحث اتحاد که در اخلاق اسلامی و حرفه‌ای بسیار بر آن تأکید شده، نزدیک است. ثبات نیز به معنای حفظ وضعیت موجود است. از دیدگاه اسلامی، این متغیر با بهبود اخلاق حرفه‌ای کاهش می‌یابد؛ زیرا با رشد اخلاق، شور و اشتیاق و رفع سکون در سازمان نهادینه می‌گردد.

پیشینه پژوهش

اخیراً مرزوک و همکارانش (۲۰۱۷) دریافتند که رابطه‌ای مثبت و معنادار بین متغیرهای نگرش، حمایت همکاران، حمایت مدیران و خودکارآمدی آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری وجود دارد. همچنین، این پژوهش به رابطه مؤثری میان خودکارآمدی آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری و گسترش آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری دست یافته است.





سیلواندر (۲۰۱۵)، در پژوهشی از ابزاری چندبُعدی برای اندازه‌گیری تأثیر ابعاد متفاوت فلسفه اخلاقی در حساب‌رسان و فرآیند تصمیم‌گیری مدیریتی آن‌ها سخن گفته است. یافته‌ها بیانگر آن است که وظیفه‌شناسی در میان حساب‌رسان نشانه ویژگی‌های اخلاقی دیگری است که بر پایه آن‌ها، حساب‌رسان وظیفه را به منزله مفهومی گسترده‌تر و فراتر از یک مکتب اخلاقی وظیفه‌شناسی ارائه می‌کنند. نتیجه دیگر این پژوهش آن است که اصول اخلاقی با وظایف مدیران در محیط‌های حساب‌رسی، پیوندی محکم دارد.

برچل و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی که در کشور غنا انجام دادند، دریافتند رابطه اخلاق حرفه‌ای و انگیزه کارکنان در بخش دولتی این کشور، قوی‌تر از بخش خصوصی است.

ساروس و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی با نمونه آماری ۱۴۴۸ مدیر و معاون اجرایی عضو مؤسسه مدیریت استرالیایی بیان کردند که رابطه دیدگاه رهبری و ابعاد فرهنگ سازمانی در میان بخش‌ها متمایز نیست.

داگلاس و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، ارزش‌های شخصی حساب‌رسان و قضاوت‌های آنان پرداختند. نمونه آماری این پژوهش، ۳۰۴ حسابدار شاغل بود. نتایج پژوهش نشان داد قضاوت در مؤسسات، تحت تأثیر ارزش‌های شخصی و متغیرهای محیطی از قبیل آیین رفتار حرفه‌ای و دستورالعمل‌های اخلاقی است و فرهنگ مؤسسه بر قضاوت‌های اخلاقی اثر غیرمستقیم دارد.

رجب‌دري و همکاران او (۱۳۹۵) دریافتند که سطح پابندی دانشجویان حسابداری به اخلاق حرفه‌ای، متوسط است و مطلوب به نظر نمی‌رسد. از این‌رو، برنامه‌ریزی برای نهادینه کردن اخلاق در جامعه حرفه‌ای و توجه بیشتر به این موضوع در مجامع آموزشی و حرفه‌ای، ضروری است.

دازه و گرکز (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه استدلال اخلاقی، طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی حسابداران رسمی» دریافتند که روابط مؤثر و معناداری میان استدلال اخلاقی با طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی وجود دارد.



هوشنگی و همکارانش (۱۳۹۴) دریافتند که فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌گرا بر پذیرش فناوری و مدیریت دانش تأثیر خوبی دارد؛ اما بین رهبری مبادلاتی و مدیریت دانش، رابطه معناداری یافت نکردند.

نیکومرام و همکاران وی (۱۳۹۳) به ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت برویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت پرداختند. یافته‌ها نشان داد اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت برویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت در تمام ابعاد مؤثر است. از میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت، شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای آن‌ها و نیز عینیت و بی‌طرفی، برویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت تأثیر به‌سزایی دارند.

رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) در پژوهش خود رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای را در اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان بررسی کردند و پی بردند بین دو متغیر یادشده رابطه مثبت و معناداری برقرار است.

زارعی‌متین و همکارانش (۱۳۹۲) دریافتند هوش عاطفی با فرهنگ کارآفرینی همبستگی دارد.

مدّرّس و رفیعی (۱۳۸۷) پژوهشی درباره دیدگاه عمومی درباره رعایت آیین رفتار حرفه‌ای از سوی حسابرسان و ضمانت اجرایی آن در ایران انجام داده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد از دیدگاه عموم، حسابرسان نسبتاً به آیین رفتار حرفه‌ای پایبند هستند؛ اما با وجود نیاز به اقدامات انضباطی برای جلوگیری از رفتار خلاف شئون حرفه‌ای، نظارت شفاف و مستمری بر رفتار حسابرسان و ضمانت اجرایی برای آیین رفتار حرفه‌ای وجود ندارد.

بررسی پیشینه پژوهش نشان داد در این باره پژوهش‌هایی صورت گرفته و یافته‌های ارزشمندی نیز به دست آمده است؛ اما تاکنون پژوهشی که اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی را در مدرّسان حسابداری بررسی کرده باشد، انجام نشده است. با توجه به اهمیت موضوع، انجام دادن این پژوهش ضروری به نظر می‌رسید.



فرضیه‌ها

در راستای اهداف اصلی پژوهش، یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی به شرح زیر مطرح شد:

فرضیه اصلی: بین اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی مدرّسان حسابداری، رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- بین اخلاق حرفه‌ای و نوآوری مدرّسان حسابداری، رابطه معناداری وجود دارد.
- بین اخلاق حرفه‌ای و خطرپذیری مدرّسان حسابداری، رابطه معناداری وجود دارد.
- بین اخلاق حرفه‌ای و نتیجه‌گرایی مدرّسان حسابداری، رابطه معناداری وجود دارد.
- بین اخلاق حرفه‌ای و مردم‌گرایی مدرّسان حسابداری، رابطه معناداری وجود دارد.
- بین اخلاق حرفه‌ای و گروه‌گرایی مدرّسان حسابداری، رابطه معناداری وجود دارد.
- بین اخلاق حرفه‌ای و ثبات مدرّسان حسابداری، رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل همه مدرّسان دانشگاهی رشته حسابداری در کشور است. با توجه به این که دسترسی به کل این افراد با پراکندگی‌های مختلف، سخت و تقریباً ناممکن است، برای محاسبه حجم نمونه در جامعه نامشخص از رابطه (۲) استفاده شد. واریانس انحراف معیار برای داده‌های طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از رابطه (۱) برابر با ۰/۶۶۷ است (مؤمنی و فعال‌قیومی، ۱۳۸۹: ۲۱۹). با توجه به رابطه (۲)، حجم نمونه حدود ۱۷۰ نفر به دست می‌آید.

$$\delta = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{s} = \frac{5-1}{s} = 0.667 \quad (1)$$

$$n = \frac{z^2 \cdot \delta^2}{\epsilon^2} = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.667)^2}{(0.1)^2} = 170 \quad (2)$$

برای سنجش اخلاق حرفه‌ای، پرسشنامه شولتز و تران (۲۰۱۵) که سیلواندر (۲۰۱۵) نیز از آن استفاده کرد، به کارگرفته شد. این پرسشنامه شامل ۲۱ پرسش است. همچنین، برای سنجش فرهنگ سازمانی از مدل رابینز (۱۹۹۵) که ۲۱ پرسش دارد، استفاده شد. گفتنی است از این پرسشنامه در پژوهش‌های مختلف داخلی و خارجی استفاده شده و روایی آن تأیید شده است. در پرسشنامه‌های یادشده، طیف لیکرت و گزینه‌های «کاملاً مخالف، مخالف، نه موافق و نه مخالف، موافق و کاملاً موافق» برای پاسخگویی به کار گرفته شد. برای افزایش اطمینان درباره‌ی روایی پژوهش، پس از دریافت نظرهای کارشناسی و تأیید استادان و صاحب‌نظران مختلف، از این پرسشنامه‌ها استفاده شد؛ بدین معنا که اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شده است. اعتبار یا روایی یعنی این که ابزار اندازه‌گیری متغیر تا چه اندازه مناسب و کارآمد انتخاب شده است.

اطلاعات به دو شیوه حضوری و مجازی جمع‌آوری شد. در شیوه حضوری با مراجعه به مدرّسان حسابداری در دانشگاه‌های استان فارس، ۱۸ پرسشنامه تکمیل شد. در شیوه مجازی نیز پس از طراحی پرسشنامه در محیط فرم‌نگار گوگل، دعوت‌نامه‌ای برای ۳۰۰ نفر ارسال و از آن‌ها درخواست شد تا برای پاسخگویی دقیق تر آن را برای دیگر استادان، دانشجویان و فعالان حرفه‌ای حسابداری بفرستند. با این شیوه نیز ۸۱ پرسشنامه قابل استفاده دریافت شد. در مجموع ۹۹ پرسشنامه جمع‌آوری شد. نتیجه بررسی ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها در نرم‌افزار SPSS (نسخه ۲۲) در جدول (۱) آمده است:

جدول ۱: بررسی پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

مؤلفه	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۶۱
فرهنگ سازمانی	۰/۷۸۳



با توجه به این که رقم حاصل از آلفای کرونباخ از سطح مناسب بالاتر است، پایایی پرسشنامه‌های پژوهش تأیید می‌گردد. ۷۳ نفر از پاسخ‌دهندگان مرد و ۲۶ نفر آن‌ها زن بودند. به عبارت دیگر، ۷۳/۷ درصد پاسخ‌دهندگان را مردان و ۲۶/۳ درصد را زنان تشکیل دادند. همچنین، میانگین سن پاسخ‌دهندگان ۴۱/۶۴ با انحراف معیار ۱۲/۲۸ و میانگین سابقه کار آنان ۱۴/۰۲ سال با انحراف معیار ۷/۷۵ است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای توصیف نمونه از شاخص‌های آمار توصیفی، مانند فراوانی، میانگین و انحراف معیار و برای آزمودن سؤال‌های پژوهش از آزمون‌های آماری استنباطی استفاده شد. برای بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی نیز آزمون رگرسیون خطی به کار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی، که در فرضیه اصلی پژوهش به آن اشاره شد. در جداول (۲) و (۳) ارائه شده است.

جدول ۲: بررسی پیش‌بینی تأثیرپذیری فرهنگ سازمانی از اخلاق حرفه‌ای

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۷/۴۳۵	۲۷/۴۳۵	۹۲/۱۴۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۸/۴۹۵	۰/۲۹۳		

جدول ۳: ضرایب رگرسیون تأثیرپذیری فرهنگ سازمانی از اخلاق حرفه‌ای

متغیر وابسته	متغیر مستقل	R	ضریب بتا	t	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۹۴	۰/۹۳۰	۴/۵۸۳	۰/۰۰۰



با توجه به جدول (۲) می‌توان گفت میزان F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ لذا اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی اثرگذار است. با توجه به R در جدول (۳) نیز می‌توان میزان تأثیر را ۴/۵۹ درصد بیان کرد. در نتیجه، پیش‌بینی می‌شود با افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی نیز ارتقا یابد و موجب بهبود عملکرد سازمان گردد.

یافته‌های حاصل از فرضیه‌های فرعی

در ابتدا یافته‌های حاصل از فرضیه‌های فرعی پژوهش در قالب جدول‌های (۴) و (۵) ارائه و سپس نتایج آن بررسی شده است.

جدول ۴: بررسی پیش‌بینی تأثیرپذیری فرهنگ سازمانی از اخلاق حرفه‌ای

سطح معناداری	F	میانگین مجزورات	مجموع مجزورات	منبع تغییرات	فرضیه فرعی
۰/۱۳۶	۴/۴۲۶	۱۴/۳۶۳	۱۴/۳۶۳	رگرسیون	اول
		۱/۱۲۶	۴۷/۴۷۲	باقیمانده	
۰/۰۹۵	۲۰/۳۵۸	۲۴/۲۵۳	۲۴/۲۵۳	رگرسیون	دوم
		۰/۹۰۷	۸۷/۹۹۸	باقیمانده	
۰/۰۰۰	۲/۷۶۰	۴/۹۱۵	۴/۹۱۵	رگرسیون	سوم
		۰/۲۵۷	۱۷/۲۷۱	باقیمانده	
۰/۰۰۰	۱۰۳/۲۲۸	۲۹/۶۴۰	۲۹/۶۴۰	رگرسیون	چهارم
		۰/۲۸۷	۳۵/۶۰۵	باقیمانده	
۰/۰۰۰	۹۸/۲۸۲	۲۸/۱۱۶	۲۸/۱۱۶	رگرسیون	پنجم
		۱/۰۱۸	۲۷/۰۰۳	باقیمانده	
۰/۱۸۵	۸۷/۰۶۹	۲۷/۸۳۲	۲۷/۸۳۲	رگرسیون	ششم
		۰/۳۲۰	۳۰/۶۸۶	باقیمانده	

میزان F به دست آمده برای فرضیه‌های سوم، چهارم و پنجم که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است، نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای بر نتیجه‌گرایی، مردم‌گرایی و گروه‌گرایی مؤثر است. در جدول (۵) نیز ضرایب رگرسیون آن بیان شده است.



جدول ۵: ضرایب رگرسیون تأثیرپذیری مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از اخلاق حرفه‌ای

سطح معناداری	t	ضریب بتا	R	متغیر مستقل	متغیر وابسته	فرضیه فرعی
۰/۰۰۰	۴/۶۴۵	۰/۲۵۷	۰/۴۶۶	اخلاق حرفه‌ای	نتیجه‌گرایی	سوم
۰/۰۰۰	۷/۷۰۹	۱/۳۷۵	۰/۶۷۴	اخلاق حرفه‌ای	مردم‌گرایی	چهارم
۰/۰۰۰	۵/۸۵۶	۳/۲۱۸	۰/۵۱۸	اخلاق حرفه‌ای	گروه‌گرایی	پنجم

نتایج مندرج در جدول (۴) بیانگر آن است که F مؤلفه نوآوری در سطح ۰/۰۰۱ معنادار نیست؛ لذا اخلاق حرفه‌ای بر این مؤلفه اثرگذار نبوده است و در نتیجه، اولین فرضیه فرعی رد می‌شود. همچنین، بر اساس یافته‌های این جدول، F مؤلفه خطرپذیری در سطح ۰/۰۰۱ معنادار نیست؛ پس، اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه خطرپذیری تأثیری نداشته است و فرضیه فرعی دوم نیز رد می‌شود. بر اساس مندرجات جدول (۵)، F مؤلفه نتیجه‌گرایی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است و می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای بر نتیجه‌گرایی اثرگذار است. با توجه به R در جدول (۵)، میزان تأثیر آن ۴۶/۶ درصد است که این میزان، متوسط ارزیابی می‌شود؛ بنابراین، فرضیه فرعی سوم تأیید می‌گردد. یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد F مؤلفه نتیجه‌گرایی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ به همین دلیل، اخلاق حرفه‌ای بر نتیجه‌گرایی اثرگذار است و با توجه به R در جدول (۵)، میزان تأثیر آن ۶۷/۴ درصد است که بالاتر از متوسط ارزیابی می‌شود؛ در نتیجه، این فرضیه نیز تأیید می‌شود. جدول (۴) نیز نشان می‌دهد F به دست آمده برای مؤلفه گروه‌گرایی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ لذا اخلاق حرفه‌ای بر این مؤلفه اثرگذار بوده است و طبق یافته‌های جدول (۵) میزان آن را می‌توان ۵۱/۸ درصد بیان کرد. در مجموع، این فرضیه نیز تأیید می‌گردد. همچنین، نتایج مندرج در جدول (۴) بیانگر آن است که F مؤلفه ثبات در سطح ۰/۰۰۱ معنادار نیست؛ پس، اخلاق حرفه‌ای بر ثبات مؤثر نبوده است و فرضیه فرعی ششم رد می‌شود.



نتیجه

یافته‌های پژوهش بیانگر وجود ارتباط مؤثر و معنادار میان اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی است. بررسی فرضیه‌های فرعی درباره ارتباط اخلاق حرفه‌ای با مؤلفه‌های عملکرد سازمانی نیز بیانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای با مؤلفه‌های نتیجه‌گرایی، مردم‌گرایی و گروه‌گرایی رابطه‌ای معنادار دارد؛ اما بین اخلاق حرفه‌ای و عوامل نوآوری، خطرپذیری و ثبات، چنین رابطه‌ای برقرار نیست.

با توجه به مبانی ارائه‌شده درباره مؤلفه‌های سازنده فرهنگ سازمانی در نتیجه‌گرایی، مدیریت به جای توجه به روش‌ها و فرایندها، به نتیجه‌ها و ره‌آورها توجه می‌کند. این موضوع را می‌توان در آموزه‌های اخلاقی و اسلامی به اهمیت نتایج امور مربوط دانست. مردم‌گرایی، مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌هاست و گروه‌گرایی، انجام دادن کار به‌طور گروهی و نیز میزانی است که نشان می‌دهد سازمان در فعالیت‌های خود به دنبال حفظ وضعیت موجود است. این موارد نیز ریشه اسلامی و اخلاقی دارند. برای نمونه در روایات اسلامی بارها به مشورت و انجام دادن کارهای گروهی توصیه شده است. بنابراین، با توجه به مطالب بیان‌شده، تأیید فرضیه‌های یادشده دور از انتظار نبود.

با توجه به ارتباط اخلاق حرفه‌ای و عملکرد سازمانی می‌توان گفت ضروری است به این موضوع جدی‌تر نگرسته شود؛ به‌ویژه درباره استادان دانشگاه که به‌منزله الگوهای اخلاقی دانشجویان، نقشی برجسته‌تر در این زمینه دارند. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، سینکلر (۱۹۹۳)، آکواسی (۲۰۰۴) و ویتز (۲۰۱۰) در زمینه ارتباط اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی مطابقت دارد.

این پژوهش با محدودیت‌ها و موانعی نیز مواجه بوده است. محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان هنگام تکمیل پرسشنامه، نبود انگیزه کافی در برخی از پاسخ‌دهندگان و حتی احتمال غیرواقعی بودن پاسخ‌ها، از این دست است.

همچنین با توجه به اهمیت موضوع و تأثیر بی‌بدیل رفتار استادان و مدرّسان در ایجاد باورهای اخلاقی دانشجویان و الگو بودن آنان برای دانشجویان، پیشنهاد می‌گردد در



پژوهش‌های آینده، تأثیرپذیری دانشجویان از اخلاق و رفتار استادان و مدرّسان در زمینه‌های مختلف، با توجه به برنامه‌درسی پنهان، بررسی شود. منظور از برنامه‌درسی پنهان آن دسته از یادگیری‌هاست که در سرفصل‌های برنامه‌درسی یا سیاست‌های آموزشی به‌طور آشکار مطرح نشده است؛ اما جزو دائمی و مؤثر آموزش است و ممکن است به‌منزلهٔ يك مورد ناخواسته و به‌عبارتی دیگر، ناشناخته تعریف شود (صالحی و همکاران، ۱۳۸۲). برای نمونه، آموزش مواردی چون اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی، نقش‌های اجتماعی وابسته به حرفه در زندگی آینده فرد، ارزش‌ها، عقاید و رفتار، قدرت، مسئولیت، فرهنگ، یادگیری نقش و فرهنگ حرفه‌ای و نحوهٔ مطالعه، یادگیری و فعالیت گروهی، در برنامه‌درسی پنهان جای می‌گیرد. براین اساس، پیشنهاد می‌گردد با بررسی این موضوع، برنامه‌ریزی‌های مناسب صورت گیرد تا بتوان جامعهٔ حسابداری کشور را به سوی اخلاقی‌تر شدن سوق داد. حسابداران دائماً با موقعیت‌های مختلف و خطیر مالی روبه‌رو هستند و پایبند نبودن به اخلاق در این گروه می‌تواند به زیان‌های گسترده در نظام‌های اقتصادی و فرهنگی کشور منجر شود.



منابع

۱. حسینیان، سیمین (۱۳۸۸)؛ اخلاق در مشاوره و روانشناسی (مبانی و اصول)؛ تهران: کمال تربیت.
۲. دازه، نوشین و منصور گرکز (۱۳۹۴)؛ «رابطه بین استدلال اخلاقی، طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی حسابداران رسمی»؛ مجله اخلاق در علوم و فناوری، ش ۱، ص ۱۰، ص ۱۱۵ تا ۱۴۰.
۳. رایبیز، استیفن (۱۳۸۱)؛ رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها؛ ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی؛ چ ۲، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۴. رجب‌دری، حسین، اعظم روستامیمندی و زیبا آسوده (۱۳۹۵)؛ «بررسی پابندی دانشجویان کارشناسی حسابداری به اخلاق حرفه‌ای»؛ فصلنامه اخلاق، دوره ۲، ش ۲۱، ص ۲۶۵ تا ۲۹۲.
۵. رحیمی، حمید و راضیه آقابابایی (۱۳۹۲)؛ «رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان»؛ مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۶، ش ۲، ص ۶۲ تا ۶۷.
۶. رضایی‌منش، بهروز و ابوالحسن فقیهی (۱۳۸۴)؛ «اخلاق اداری»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۴۷، ص ۲۵ تا ۵۰.
۷. زارعی‌متین، حسن، سید محمد مقیمی و هادی غفوریان یاورپناه (۱۳۹۲)؛ «تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و هوش عاطفی»؛ مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، ش ۴، ص ۵ تا ۳۱.
۸. صالحی، شایسته و دیگران (۱۳۸۲)؛ «بررسی تجارب دانشجویان از برنامه درسی مستتر در دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»؛ مجله پژوهش در پزشکی، سال ۲۷، ش ۳، ص ۲۱۷ تا ۲۲۳.
۹. عمید، حسن (۱۳۷۱)؛ فرهنگ فارسی؛ چ ۲، تهران: امیرکبیر.
۱۰. کمیته فنی سازمان حسابرسی (۱۳۸۵)؛ آیین رفتار حرفه‌ای؛ تهران: سازمان حسابرسی.



۱۱. مدرّس، احمد و افسانه رفیعی (۱۳۸۷)؛ «بررسی دیدگاه عمومی درباره رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حسابرسان و ضمانت اجرایی آن در ایران»؛ مجله دانش حسابرسی، ش ۲۵ و ۲۶، ص ۴ تا ۲۰.
۱۲. مشبکی، اصغر (۱۳۷۹)؛ مدیریت رفتار سازمانی، تحلیل کاربردی، ارزش از رفتار انسانی؛ چ ۲، تهران: ترمه.
۱۳. مهدوی، غلامحسین و عبدالحمید هوشمند (۱۳۹۲)؛ «بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرسان»؛ مجله دانش حسابرسی، س ۱۳، ش ۵۱، ص ۱۰۷ تا ۱۲۶.
۱۴. مؤمنی، منصور و علی فعال قیومی (۱۳۸۹)؛ تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS؛ چ ۲، تهران: کتاب نو.
۱۵. نیکومرام، هاشم و دیگران (۱۳۹۳)؛ «ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت برویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک آنتروپی - فازی)»؛ فصلنامه حسابداری مدیریت، س ۷، ش ۲۰، ص ۴۹ تا ۶۶.
۱۶. هسمر، ال. تی. (۱۳۷۷)؛ اخلاق در مدیریت؛ ترجمه سید محمد اعرابی و داود ایزدی؛ تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۷. هوشنگی، محسن و دیگران (۱۳۹۴)؛ «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش (مورد مطالعه: شرکت‌های تولیدی استان قزوین)»؛ مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، ش ۳، ص ۷۳۹ تا ۷۶۲.
18. Abbaszadeh M. M. Moinizadeh (2012); "Cross-cultural Study of Accounting Students Perception of Accounting Ethics in Iran and United Kingdom"; African Journal of Business Management, Vol.5(8), pp 3354-3360.
19. Akwasi A. (2004); "The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees: A study of accounting and finance professionals in the insurance industry of United States", J Bus Econ Res, , 2(9): 55-72.





20. Armstrong, M. B., Ketz, J. E., & Owsen, D. (2003); "Ethics education in accounting: Moving toward ethical motivation and ethical behavior"; Journal of Accounting Education, 21(1),1.
21. Bennett J. (2006); A study of the effectiveness of a diverse workforce within nonprofit organizations serving older adults: An analysis of the impact of leadership styles and organizational culture [dissertation]; Minnesota: Capella University.
22. Brackner J (1992); "Issue of management accounting"; Journal of managerial accounting.
23. Braxton J, Proper EM, Bayer AE. (2011); Professors behaving badly: faculty misconduct in graduate education; Baltimore: Johns Hopkins University Press.
24. Burchell, Brendan , and Armstrong Tumawu, Koudjoe Dickson (2014); "Employee Motivation and Work Ethic in the State and Private sector in Ghana: A Survey of Teaching and Banking Professions"; Online Journal of African Affairs, Volume 3, Issue 4, pp. 55-62
25. Cadozier V. (2002); The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty; Texas: University of Texas.
26. Douglas, P., Davison, R., and B. Schwartz (2001). "The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountants' Ethical Judgments"; Journal of Business Ethics, 34 (2), pp. 101-121.
27. Hartog M. (2007); "Ethics and human resource management: Professional"; J Bus Prof Ethics, 21(2):14-25.

28. Hercy P, Blanchard KH (1983); Management of organizational behavior; New Jerxy: Prentice-Hall Publisher.
29. Hill, A. T, lewis, P., and M. Millrmser (2000); A Human Resource Strategy Approach Managing Change, Firs Publisher.
30. Hofstede, G. (1991); Cultures and Organizations: Software of the Mind; London: McGraw-Hill.
31. Korte, R. and T. Chermack (2007); "Changing Organizational Culture With Scenario Planning"; Journal of Futures, 39, pp. 645- 656.
32. Martin, J. (2002); Organizational Culture. Thousand Oaks; California: Sage publications.
33. Marzuki, M., Subramaniam, N., Cooper, B. & Dellaportas, S. (2017); "Accounting Academics' Teaching Self-Efficacy and Ethics Integration in Accounting Courses: A Malaysian Study"; Asian Review of Accounting, 25 (1), 1- 38.
34. Robbins S, (1995); Coulter M. Management; 5 ed: prenticehall International Edition.
35. Rodgers BH. (1992); The work ethic as determined by occupation, empowerment, education, age, gender and work experience; Tennessee: University of Tennessee Publication.
36. Sarros, J. C., Cooper, B. K., and J. C. Santora (2011); "Leadership Vision, Organizational Culture, and Support for Innovation in Not-for-Profit and For-Profit Organizations"; Leadership & Organization Development Journal, 32 (3), pp. 291-309.



37. 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.
38. Sinclair A. (1993); "Approaches to organisational culture and ethics"; J Bus Ethics, 12(1): 63-73.
39. Sylvander, J. (2015); The development of the Auditor Managerial Ethical Profile Scale. EAA, (pp. 1-35).
40. Vitez O. (2010); "What is the relationship between corporate culture and ethics?"; J Bus Ethics, 100(2): 515-30.
41. Weisbrod, E., (2009); "The role of affect and tolerance of ambiguity in ethical decision making"; Journal of Advances in Accounting, incorporating Advances International Accounting, 25, 57-63.

