

فصلنامه حسابداری سلامت، سال چهارم، شماره دوم، شماره پیاپی (۱۲)، تابستان ۱۳۹۴، صص ۸۷-۱۰۳.

تأثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران (مطالعه موردی: دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی)

دکتر غلامحسین مهدوی^{۱*} و فهیمه ابراهیمی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۱/۰۸ تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۴/۰۲/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۶/۰۱

چکیده

مقدمه: هدف این پژوهش بررسی تأثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران است. لذا، تأثیر عواملی مانند جو اخلاقی و فرهنگ اخلاقی سازمان بر تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان بررسی می‌شود. هم‌چنین، تأثیر ماکیاول‌گرایی بر تعهد عاطفی سازمانی و نیز رابطه بین تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان بررسی می‌شود.

روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه پژوهش، توصیفی-پیمایشی و با در نظر گرفتن معیار زمان، مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارشناسان حسابداری دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سراسر کشور است که در طرح نظام نوین مالی دانشگاه‌های علوم پزشکی شرکت کرده‌اند. در این پژوهش از نمونه‌گیری استفاده نشده است. حجم جامعه مورد استفاده ۱۵۰ نفر است. این پژوهش در سال ۱۳۹۱ انجام شده و به منظور آزمون فرضیه‌ها با بکارگیری نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ از الگوی رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از پژوهش بیانگر تأثیر برخی از جنبه‌های جو اخلاقی بر تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان و هم‌چنین تأثیر معنادار فرهنگ اخلاقی سازمان بر تعارض بین حرفه و سازمان است. هم‌چنین، نتایج نشان می‌دهد که ماکیاول‌گرایی دارای تأثیری منفی و معنادار بر تعهد عاطفی سازمانی است. بررسی رابطه بین تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان نیز بیانگر رابطه منفی و معنادار بین این دو متغیر است.

نتیجه‌گیری: شواهد بدست آمده در این پژوهش بیانگر تأثیر اخلاق بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران است. در نتیجه، اندیشیدن تدابیری برای بهبود محیط اخلاقی سازمان حائز اهمیت است.

واژه‌های کلیدی: تعارض بین حرفه و سازمان، تعهد عاطفی سازمانی، جو اخلاقی، فرهنگ اخلاقی، ماکیاول‌گرایی.

۱. استاد حسابداری دانشگاه شیراز و حسابدار رسمی.

۲. دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه شیراز.

* نویسنده مسئول؛ رایانامه: ghmahdavi@rose.shirazu.ac.ir

مقدمه

سؤال است که: «چه عواملی بر تعهد عاطفی سازمانی حسابداران اثرگذار است؟». به این منظور، تأثیر عواملی مانند جو اخلاقی و فرهنگ اخلاقی سازمان و ماکیاول‌گرایی مورد سنجش قرار می‌گیرد. همچنین، نتیجه پژوهش‌های انجام شده بیانگر این است که یکی از عوامل مؤثر بر رفتار حسابداران آیین رفتار حرفه‌ای است که حاوی دستورعمل‌ها و انتظاراتی است که مستقل و بعضاً در تعارض با انتظارات سازمان از حسابداران است. پژوهشگران و صاحب‌نظران ناسازگاری بین انتظارات حرفه و سازمان را به عنوان تعارض بین حرفه و سازمان معرفی کردند (۴). از این رو، می‌توان استدلال کرد که به منظور درک بهتر مفهوم تعهد سازمانی توجه به مفاهیمی مانند تعهد حرفه‌ای و تعارض بین حرفه و سازمان می‌تواند مثمرتر باشد. بنابراین، در این پژوهش، افزون بر موارد بالا، به بررسی تأثیر جو اخلاقی و فرهنگ اخلاقی سازمان بر تعارض بین حرفه و سازمان پرداخته می‌شود و رابطه بین تعهد سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان بررسی می‌شود. در ادامه مقاله، نخست به بررسی ادبیات و فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. سپس، روش پژوهش مورد بحث قرار می‌گیرد. سرانجام، نیز تجزیه و تحلیل یافته‌ها و نتایج پژوهش ارائه می‌شود.

پیشینه، ادبیات و فرضیه‌های پژوهش

پیشینه پژوهش

نظر به اهمیت اخلاق در حرفه حسابداری،

در سال‌های اخیر مفهوم تعهد سازمانی به صورت قابل توجهی مورد توجه پژوهشگران حسابداری قرار گرفته است. نتایج پژوهش‌ها بیانگر این است که تعهد حسابداران به سازمان عاملی مؤثر در موفقیت سازمان است. تعهد سازمانی عبارت است از توان نسبی فرد در مشارکت و همراهی با یک سازمان خاص (۱). اگرچه مطالعات اولیه انجام شده در زمینه تعهد سازمانی، عموماً آن را به عنوان متغیری ساختاری و تک بعدی در نظر گرفته‌اند اما اخیراً پژوهشگران و صاحب‌نظران، تعهد سازمانی را بر اساس سه بُعد تعهد عاطفی یا دلبستگی احساسی به سازمان، تعهد هنجاری یا تعهد ادراک شده برای ماندن در سازمان و تعهد مستمر که از ادراک هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان ناشی می‌شود، تعریف کرده‌اند (۲).

پژوهش‌های انجام شده روی ابعاد مختلف تعهد سازمانی بیانگر این است که وجود نیروهای متعهد در سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی باعث افزایش چشم‌گیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر هدف‌های سازمان و نیز دستیابی به هدف‌های فردی خواهد شد. نداشتن احساس تعهد و تعهد سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد. ترک خدمت، غیبت زیاد، بی‌میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد از جمله این نتایج است (۳). از این رو، با توجه به کارکردهای مهمی که تعهد سازمانی می‌تواند به همراه داشته باشد، این پژوهش به دنبال پاسخ به این

پرداختند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که چهار بُعد فرهنگی فاصله قدرت، مردگرایی، فردگرایی و اجتناب از اطمینان نداشتن رابطه مثبت و معناداری با دو جنبه شفافیت و پاسخ‌گویی دارد (۷).

مهدوی و ابراهیمی در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر ادراک اخلاقی حساب‌رسان داخلی پرداختند. با این منظور، نقش عواملی مانند فلسفه اخلاقی شخصی، فرهنگ اخلاقی سازمان، آیین رفتار حرفه‌ای و تجربه حساب‌رسان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش آنان نشان داد که فلسفه اخلاقی شخصی دارای تأثیری ضعیف و منفی بر ادراک اخلاقی حساب‌رسان داخلی است و تأثیر سایر متغیرهای مورد بررسی بر ادراک اخلاقی حساب‌رسان داخلی معنادار نیست (۸).

در خارج از ایران نیز پژوهش‌های بسیاری در زمینه اخلاق انجام شده است. به عنوان نمونه، الرجی در پژوهشی با مطالعه نمونه‌ای شامل حساب‌رسان مستقل کویتی و اردنی به این نتیجه رسید که تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای دارای تأثیر معناداری بر تعارض بین حرفه و سازمان بوده و رابطه منفی و معناداری با یکدیگر دارد (۹).

شفیر نیز در پژوهشی به بررسی رابطه جو اخلاقی با تعارض بین حرفه و سازمان و تعهد عاطفی سازمانی پرداخت. نتایج پژوهش وی بیانگر این بود که برخی از ابعاد جو اخلاقی رابطه معناداری با تعارض بین حرفه و سازمان و تعهد عاطفی سازمانی دارد (۱۰).

جو اخلاقی

مطابق با تعریف ارائه شده به وسیله پژوهشگران و

پژوهش‌های بسیاری در این زمینه در داخل کشور انجام شده است. به عنوان نمونه، عرب‌صالحی و همکاران در پژوهشی رفتار کاهنده کیفیت حساب‌رسانی از دیدگاه قرارداد روانی و تعهدات عاطفی سازمانی بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان بیانگر این است که رفتارهای حرفه‌ای کاهنده کیفیت حساب‌رسانی تحت تأثیر درک حساب‌رسان از اجرا یا نقض قرارداد روانی و یا تعهدات عاطفی سازمانی قرار نمی‌گیرد. همچنین، درک حساب‌رسان از اجرا یا نقض قرارداد روانی و تعهدات عاطفی سازمانی با رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حساب‌رسانی رابطه معنادار دارد و به طور غیرمستقیم کیفیت حساب‌رسانی را از طریق کاستن همبستگی کارکنان، کارایی و اثربخشی مؤسسه حساب‌رسانی به مخاطره می‌اندازد (۵).

ستایش و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر درک اصول اخلاقی مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور پرداختند. نتایج پژوهش آنان بیانگر این بود که به طور کلی سازه‌های فردی شامل جنسیت و سن مدیران تأثیر معناداری بر درک اصول اخلاقی به وسیله مدیران مورد بررسی ندارد. همچنین، از بین سازه‌های اجتماعی شامل سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و پست سازمانی مدیران، تنها سابقه خدمت دارای رابطه معناداری با درک اصول اخلاقی بود (۶).

جمشیدی و نوری در پژوهشی به بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگ اسلامی بر پایه ابعاد هافستد بر شفافیت گزارشگری مالی و سطح پاسخ‌گویی

صاحب‌نظران جو اخلاقی سازمان به ادراکات مشترک از رفتار صحیح اخلاقی و این که موضوع اخلاقی چگونه باید اداره شود، مربوط می‌شود (۱۱). آن‌ها برای سنجش جو اخلاقی چارچوبی نظری ارائه کردند که دارای دو بُعد است: اولین بُعد، معیارهای اخلاقی مورد استفاده در تصمیم است که در برگیرنده سه نظریه اخلاقی خودمحوری، خیرخواهی و اصولی است. مفروضات این سه نظریه در مورد انگیزه‌های اولیه متفاوت است. نظریه خودمحوری بر بیشینه کردن منافع شخصی فرد، نظریه خیرخواهی بر بیشینه کردن منافع شرکت و نظریه اصولی بر تبعیت از اصول اخلاقی تمرکز دارد. بُعد دوم، دربرگیرنده سه مرکز تحلیل فردی، محلی و جهانی است که افراد با توجه به این مراکز تصمیم‌گیری می‌کنند. ترکیب این دو بُعد موجب ایجاد ۹ نوع جو اخلاقی می‌شود که در جدول شماره ۱ ارائه شده است. این ۹ نوع جو اخلاقی عبارت است از: منافع شخصی، منافع سازمان، کارایی، دوستی، منافع گروهی، مسئولیت اجتماعی، اخلاق شخصی، رویه‌ها و قواعد سازمان و قوانین و آیین‌رفتار حرفه‌ای. مدیران ارشد سازمان‌ها از طریق تدوین خط‌مشی و اصول اخلاقی سازمانی و نظام پاداش و تنبیه نقشی اساسی در ایجاد جو اخلاقی سازمان ایفا می‌کنند (۱۲).

نتایج پژوهش‌های بسیاری نشان‌دهنده تأثیر مثبت جو اخلاقی حمایت‌کننده از اصول اخلاقی بر تعهد سازمانی است (۱۳ و ۱۴). نتایج این پژوهش‌ها بیانگر این است که در صورتی که کارکنان در محیطی کار کنند که رفتار اخلاقی مورد تشویق قرار گرفته و با

رفتار غیراخلاقی برخورد شود، تعهد و دلبستگی بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت. ارتباط بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی می‌تواند در بین حسابداران قوی‌تر از سایر کارمندان باشد. حسابداران در طی دوران تحصیل با اصول اخلاقی آشنا می‌شوند که منجر به درک آن‌ها از استانداردهای اخلاقی و مسئولیت‌های حرفه در برابر عموم می‌شود (۱۵). بر این اساس، انتظار بر این است که جوهای اخلاقی ایجادشده بر اساس منافع شخصی و منافع سازمان نسبت به جو اخلاقی ایجادشده بر اساس استانداردهای حرفه‌ای منجر به کاهش تعهد عاطفی سازمانی در حسابداران شود. از این رو، فرضیه‌های اول و دوم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه اول: جوهای اخلاقی منافع شخصی (خودمحوری/فردی) و منافع سازمان (خودمحوری/محلی) تأثیر منفی و معناداری بر تعهد عاطفی سازمانی دارد.

فرضیه دوم: جوهای مسئولیت اجتماعی (خیرخواهی/جهانی) و قوانین و آیین‌رفتار حرفه‌ای (اصولی/جهانی) تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد عاطفی سازمانی دارد.

افزون بر موارد بالا، پژوهش‌های پیشین عوامل سازمانی مانند جو اخلاقی را یکی از عوامل اصلی مؤثر بر تعارض بین حرفه و سازمان معرفی می‌کند (۱۰). انتظار بر این است که جوهای اخلاقی منافع شخصی و منافع سازمان تأثیر مثبتی بر تعارض بین حرفه و سازمان داشته باشد، به این دلیل که در این دو نوع جو تأکید بیشتری بر تعقیب منافع شخصی و منافع

جدول ۱: انواع جو اخلاقی

مرکز تحلیل			معیار اخلاقی
جهانی	محلی	فردی	
کارایی	منافع سازمان	منافع شخصی	خودمحوری
مسئولیت اجتماعی	منافع تیمی	دوستی	خیرخواهی
قوانین و آیین رفتار حرفه‌ای	رویه‌ها و قواعد سازمان	اخلاق شخصی	اصولی

اقتباس از: پژوهش‌های پیشین (۱۴)

نظام‌های رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری است و معتقدند که این نظام‌ها می‌تواند رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی را تشویق کند. نظام‌های فرهنگی رسمی شامل عناصری مانند خط‌مشی‌ها و آیین رفتار حرفه‌ای، رهبری، ساختار اختیار، نظام‌های پاداش و برنامه‌های آموزشی و نظام‌های غیررسمی شامل عواملی مانند رفتار هم‌پیشگان و هنجارهای اخلاقی است (۱۶). فرهنگ اخلاقی با وجود مشابهت دارای مفهومی متمایز از جو اخلاقی سازمان است. جو اخلاقی بیانگر کیفیت‌ها و ویژگی‌های هنجاری کلی است و بیانگر این است که سازمان چگونه سازمانی است و بویژه ارزش‌های سازمان چه چیزهایی است. در مقابل مفهوم فرهنگ اخلاقی انتزاعی‌تر است و بر ادراک کارکنان از رویه‌های سازمان مانند پاداش (تنبیه) رفتار اخلاقی (غیراخلاقی) تأکید دارد (۱۵).

پژوهشگران و صاحب‌نظران معتقدند که فرهنگ اخلاقی با بنا نهادن موارد قابل قبول در یک سازمان بر رفتار و نگرش کارمندان تأثیر می‌گذارد. انتظار بر این است که فرهنگ اخلاقی که از رفتارهای اخلاقی حمایت بیشتری می‌کند منجر به تعهد عاطفی سازمانی بیشتر حسابداران شود (۱۳). از این رو، فرضیه پنجم

سازمان وجود دارد که با هنجارها و ارزش‌های حرفه‌ای، که حسابداران را برای حفظ منافع عموم تشویق می‌کنند، در تعارض است. در مقابل انتظار بر این است که جوهای اخلاقی مانند مسئولیت اجتماعی و قوانین و آیین رفتار حرفه‌ای، که از ارزش‌های حرفه‌ای حمایت می‌کنند، تأثیری منفی بر تعارض بین حرفه و سازمان داشته باشد. از این رو، فرضیه‌های سوم و چهارم به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه سوم: جوهای اخلاقی منافع شخصی (خودمحوری/فردی) و منافع سازمان (خودمحوری/محلی) تأثیر مثبت و معناداری بر تعارض بین حرفه و سازمان دارد.

فرضیه چهارم: جوهای مسئولیت اجتماعی (خیرخواهی/جهانی) و قوانین و آیین رفتار حرفه‌ای (اصولی/جهانی) تأثیر منفی و معناداری بر تعارض بین حرفه و سازمان دارد.

فرهنگ اخلاقی

پژوهشگران و صاحب‌نظران فرهنگ اخلاقی را به عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی تعریف می‌کنند که بیانگر فعل و انفعال‌های چندبعدی در بین

به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه پنجم: فرهنگ سازمانی که پشتیبانی بیشتری (کم‌تری) از رفتار اخلاقی می‌کند تأثیر مثبت (منفی) بر تعهد عاطفی سازمانی دارد.

افزون بر موارد بالا، می‌توان استدلال کرد که اگر سازمانی دارای فرهنگ اخلاقی باشد که از انتظارات و هنجارهای اخلاقی حرفه حسابداری حمایت بیشتری کند، انتظار بر این است که حسابداران سطح پایین‌تری از تعارض بین حرفه و سازمان را درک کنند، در مقابل اگر فرهنگ اخلاقی از رفتار اخلاقی حمایت نکند، انتظار بر این است که افراد حرفه‌ای سطح بالاتری از تعارض بین حرفه و سازمان را درک کنند. از این رو، فرضیه ششم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه ششم: فرهنگ سازمانی که پشتیبانی بیشتری (کم‌تری) از رفتار اخلاقی می‌کند تأثیر منفی (مثبت) بر تعارض بین حرفه و سازمان دارد.

ماکیاول‌گرایی

متغیر ساختاری ماکیاول‌گرایی که اولین بار به وسیله کریستی ایجاد شد، توصیف‌کننده افرادی است که دارای شخصیتی سرد و محاسبه‌گر هستند و به منظور تعقیب هدف‌های خود تمایل به استفاده از مکر و فریب داشته و توجه به نسبت کمی به استانداردهای مرسوم اخلاقی دارند (۱۷). این نوع شخصیت از نظریه «نیکولو ماکیاولی»، فیلسوف ایتالیایی قرن پانزدهم میلادی اقتباس شده است.

ماکیاول‌گرایی به صورت گسترده‌ای در متون

اخلاق تجاری مورد بحث قرار گرفته است. نتایج پژوهش‌های پیشین بیانگر این است که افراد دارای شخصیت ماکیاولی با احتمال بیشتری رفتار غیراخلاقی را در زمینه‌های مختلف تجاری اتخاذ خواهند کرد (۱۵ و ۲۰-۱۸). از این رو، فرضیه هفتم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه هفتم: ماکیاول‌گرایی تأثیر منفی و معناداری بر تعهد عاطفی سازمانی دارد.

سرانجام، با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین (۱۰ و ۱۵) انتظار بر این است که رابطه منفی و معناداری بین تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان وجود داشته باشد. این عقیده بر اساس این استدلال قرار دارد که اگر کارمندان احساس کنند که بین ارزش‌های شخصی آن‌ها و ارزش‌های سازمانی هماهنگی وجود دارد، تعهد عاطفی سازمانی افزایش خواهد یافت (۱۵). از این رو، فرضیه هشتم به صورت زیر تدوین می‌شود:

فرضیه هشتم: رابطه منفی و معناداری بین تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان وجود دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از روش پرسش‌نامه‌ای استفاده شده است. پرسش‌نامه شامل ۲ بخش است. در بخش اول سؤال‌های عمومی شامل جنسیت، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سن و میزان تجربه پاسخ‌دهندگان و در بخش دوم سؤال‌های

فرهنگ اخلاقی، تعارض بین حرفه و سازمان، تعهد عاطفی سازمانی و ماکیاول‌گرایی، به ترتیب، ۰/۷۸۰، ۰/۷۶۴، ۰/۷۲۲، ۰/۷۹۳ و ۰/۷۳۷ است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسش‌نامه، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در قسمت آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌های اول تا هفتم از الگوی رگرسیون و به منظور آزمون فرضیه هشتم از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

به منظور بررسی و تجزیه و تحلیل اولیه داده‌ها، آماره‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه شامل میانگین و انحراف معیار محاسبه و در جدول شماره ۲ ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود متغیرهای ماکیاول‌گرایی و جو اخلاقی قوانین و آیین رفتار حرفه‌ای (اصولی/جهانی)، به ترتیب، دارای کم‌ترین و بیش‌ترین میانگین است.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل سؤال‌های عمومی پرسش‌نامه نیز در جدول شماره ۳ ارائه شده است. نتایج بیانگر این است که حدود ۷۳٪ از پاسخ‌دهندگان مرد و بقیه زن بوده‌اند. همچنین، حدود ۷۹٪ از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی در رشته حسابداری، ۱۶٪ در رشته مدیریت، ۲٪ در رشته اقتصاد و ۲٪ در سایر رشته‌ها بوده‌اند. ۶۲٪ از پاسخ‌دهندگان نیز دارای مدرک تحصیلی کارشناسی،

تخصصی مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش دوم، به منظور سنجش متغیرهای جو اخلاقی، فرهنگ اخلاقی، تعارض بین حرفه و سازمان، تعهد عاطفی سازمانی و ماکیاول‌گرایی از پرسش‌نامه‌های تدوین شده به وسیله پژوهشگران و صاحب‌نظران استفاده شده است (۲، ۴، ۱۳، ۲۱ و ۲۳). همچنین، به منظور سنجش هریک از متغیرهای ذکر شده از طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای استفاده شده است.

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه پژوهش، توصیفی-پیمایشی و با در نظر گرفتن معیار زمان، مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارشناسان حسابداری دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سراسر کشور است که در طرح نظام نوین مالی دانشگاه‌های علوم پزشکی شرکت کرده‌اند. در این پژوهش از نمونه‌گیری استفاده نشده است و روش نمونه‌گیری و تعداد نمونه مربوط نیست. حجم جامعه مورد استفاده ۱۵۰ نفر است که پس از ارسال پرسش‌نامه سرانجام ۹۲ پرسش‌نامه دریافت شد. این پژوهش در سال ۱۳۹۱ انجام شده است.

در این پژوهش به منظور حصول اطمینان از اعتبار (روایی) با این که از پرسش‌نامه‌های استاندارد برای انجام پژوهش استفاده شده است ولی به منظور در نظر گرفتن شرایط ایران، پرسش‌نامه‌های مزبور با نظر استادان و صاحب‌نظران جرح و تعدیل شد. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج این آزمون بیانگر این است که ضرایب آلفای کرونباخ برای متغیرهای جو اخلاقی،

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
جو اخلاقی منافع شخصی (خودمحوری/فردی)	۳/۴۴۰	۰/۵۸۵
جو اخلاقی منافع سازمان (خودمحوری/محلّی)	۳/۰۴۴	۰/۶۳۰
جو اخلاقی مسئولیت اجتماعی (خیرخواهی/جهانی)	۳/۲۸۵	۰/۷۳۳
جو اخلاقی قوانین و آیین رفتار حرفه‌ای (اصولی/جهانی)	۳/۶۶۳	۰/۸۲۷
فرهنگ اخلاقی	۳/۱۸۳	۰/۴۷۶
ماکیاول‌گرایی	۲/۵۲۰	۰/۳۴۹
تعهد عاطفی سازمانی	۳/۴۶۴	۰/۶۸۲
تعارض بین حرفه و سازمان	۳/۰۰۴	۰/۷۵۳

جدول ۳: توزیع فراوانی و درصد ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان

ویژگی‌های نمونه آماری	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۶۷
	زن	۲۷
رشته تحصیلی	حسابداری	۷۳
	مدیریت	۱۵
	اقتصاد	۲
	سایر	۲
میزان تحصیلات	کارشناسی	۵۷
	کارشناسی ارشد	۳۴
	دکتری	۱
سن	۲۱-۳۰	۴۲
	۳۱-۴۰	۳۴
	۴۱-۵۰	۱۶
تجربه کاری	۱-۱۰	۶۸
	۱۱-۲۰	۲۱
	۲۱-۳۰	۳

۳۷٪ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۱٪ نیز دارای مدرک دکتری بوده‌اند. حدود ۴۶٪ از پاسخ‌دهندگان در محدوده سنی ۲۱ تا ۳۰ سال، ۳۷٪ در محدوده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و بقیه در محدوده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال بوده‌اند. بررسی نتایج بدست آمده مربوط به تجربه کاری نیز بیانگر این است که حدود ۷۴٪ از پاسخ‌دهندگان دارای تجربه کاری ۱ تا ۱۰ سال، ۲۳٪ دارای تجربه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال و بقیه دارای تجربه ۲۰ تا ۳۰ سال هستند. این نتایج بیانگر این است که آزمودنی‌ها از صلاحیت لازم و کافی برای پاسخ به سؤال‌های پرسش‌نامه برخوردار هستند.

آمار استنباطی

جدول‌های شماره‌های ۴ تا ۹ نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشخص شده است، آزمون فرضیه اول با استفاده از ۲ الگو انجام شده است. مقادیر

ضریب و معناداری آماره t مربوط به الگوی اول در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد که جو اخلاقی منافع شخصی (خودمحوری/فردی) تأثیری منفی و غیرمعنادار بر تعهد عاطفی سازمانی دارد. همچنین، مقادیر ضریب و معناداری آماره t مربوط به الگوی دوم بیانگر این است که جو اخلاقی منافع سازمان (خودمحوری/محلی) تأثیری مثبت و غیرمعنادار بر تعهد عاطفی سازمانی دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم با استفاده از دو الگو در جدول شماره ۵ ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مقادیر ضریب و معناداری آماره t مربوط به الگوهای اول و دوم نیز نشان می‌دهد که متغیرهای جو اخلاقی مسئولیت اجتماعی (خیرخواهی/جهانی) و جو اخلاقی قوانین و آیین رفتار حرفه‌ای (اصولی/جهانی) تأثیر مثبت و معنادار ضعیفی بر تعهد عاطفی سازمانی دارد.

همان‌طور که جدول‌های شماره‌های ۴ و ۵ نشان

جدول ۴: نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول

الگو	متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	معناداری
	جو اخلاقی منافع شخصی (خودمحوری/فردی)	(۰/۱۲۲)	۰/۱۲۲	(۱/۰۰۰)	۰/۳۲۰
	مقدار ثابت	۳/۸۸۴	۰/۴۲۶	۹/۱۱۹	۰/۰۰۱
اول	ضریب تعیین	۰/۰۱۱	آماره دوربین-واتسون		۱/۶۵۴
	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۰۱	آماره F		۰/۹۹۹
	ضریب همبستگی	۰/۱۰۵	معناداری آماره F		۰/۳۲۰
	جو اخلاقی منافع سازمان (خودمحوری/محلی)	۰/۱۸۲	۰/۱۱۲	۱/۶۲۰	۰/۱۰۹
	مقدار ثابت	۲/۹۱۰	۰/۳۴۹	۸/۳۲۶	۰/۰۰۱
دوم	ضریب تعیین	۰/۰۲۸	آماره دوربین-واتسون		۱/۶۴۷
	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۱۸	آماره F		۲/۶۲۳
	ضریب همبستگی	۰/۱۶۸	معناداری آماره F		۰/۱۰۹

جدول ۵: نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم

الگو	متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	معناداری
اول	جو اخلاقی مسئولیت اجتماعی (خیرخواهی/جهانی)	۰/۳۳۸	۰/۰۹۱	۳/۷۰۹	۰/۰۰۱
	مقدار ثابت	۲/۳۵۳	۰/۳۰۷	۷/۶۶۳	۰/۰۰۱
	ضریب تعیین	۰/۱۳۳	آماره دوربین-واتسون		۱/۶۵۳
	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۱۲۳	آماره F		۱۳/۷۵۶
	ضریب همبستگی	۰/۳۶۴	معناداری آماره F		۰/۰۰۱
دوم	جو قوانین و آیین رفتار حرفه‌ای (اخلاقی اصولی/جهانی)	۰/۳۱۰	۰/۰۸۰	۳/۸۴۷	۰/۰۰۱
	مقدار ثابت	۲/۳۳۰	۰/۳۰۲	۷/۷۱۵	۰/۰۰۱
	ضریب تعیین	۰/۱۴۱	آماره دوربین-واتسون		۱/۷۴۹
	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۱۳۲	آماره F		۱۴/۸۰۱
	ضریب همبستگی	۰/۳۷۶	معناداری آماره F		۰/۰۰۱

ضعیفی بر تعارض بین حرفه و سازمان دارد. همچنین، مقادیر ضریب و معناداری آماره t مربوط به الگو دوم بیانگر این است که جو اخلاقی منافع سازمان (خودمحوری/محلی) تأثیری منفی و غیرمعنادار بر تعارض بین حرفه و سازمان دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم با استفاده از ۲ الگو در جدول شماره ۷ ارائه شده است. مقادیر ضریب و معناداری آماره t مربوط به الگوهای اول و دوم نشان می‌دهد که متغیرهای جو اخلاقی مسئولیت اجتماعی (خیرخواهی/جهانی) و جو اخلاقی قوانین و آیین رفتار حرفه‌ای (اصولی/جهانی) تأثیر منفی و معنادار ضعیفی بر تعارض بین حرفه و سازمان دارد.

همان‌طور که جدول‌های شماره‌های ۶ و ۷ نشان می‌دهد مقادیر مربوط به ضرایب تعیین بیانگر این است

می‌دهد مقادیر مربوط به ضرایب تعیین بیانگر این است که درصد اندکی از تغییرات متغیر تعهد عاطفی سازمانی به‌وسیله متغیرهای جو اخلاقی منافع شخصی (خودمحوری/فردی)، جو اخلاقی منافع سازمان (خودمحوری/محلی)، جو اخلاقی مسئولیت اجتماعی (خیرخواهی/جهانی) و جو اخلاقی قوانین و آیین رفتار حرفه‌ای (اصولی/جهانی) قابل توضیح است. مقادیر آماره‌های دوربین واتسون نیز نشان‌دهنده نبود خطای خودهمبستگی در الگوها است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم با استفاده از ۲ الگو در جدول شماره ۶ ارائه شده است. مقادیر ضریب و معناداری آماره t مربوط به الگو اول در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد که جو اخلاقی منافع شخصی (خودمحوری/فردی) تأثیر مثبت و معنادار

که درصد اندکی از تغییرات متغیر تعارض بین حرفه و سازمان به وسیله متغیرهای جو اخلاقی خودمحوری/فردی (منافع شخصی)، جو اخلاقی خودمحوری/محلی (منافع سازمان)، جو اخلاقی مسئولیت اجتماعی (خیرخواهی/جهانی) و جو اخلاقی قوانین و آیین رفتار حرفه‌ای (اصولی/جهانی) قابل توضیح است. مقادیر آماره‌های دوربین واتسون نیز نشان‌دهنده نبود خطای خودهمبستگی در الگوها است.

جدول ۶: نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم

الگو	متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	معناداری
اول	جو اخلاقی منافع شخصی (خودمحوری/فردی)	۰/۴۰۲	۰/۱۲۹	۳/۱۱۵	۰/۰۰۲
	مقدار ثابت	۱/۶۲۲	۰/۴۵۰	۳/۶۰۵	۰/۰۰۱
	ضریب تعیین	۰/۳۱۲	آماره دوربین - واتسون		۲/۰۰۴
	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۹۷	آماره F		۹/۷۰۴
	ضریب همبستگی	۰/۰۸۷	معناداری آماره F		۰/۰۰۲
دوم	جو اخلاقی منافع سازمان (خودمحوری/محلی)	(۰/۲۱۳)	۰/۱۲۴	(۱/۷۱۵)	۰/۰۹۰
	مقدار ثابت	۳/۶۵۲	۰/۳۸۶	۹/۴۶۷	۰/۰۰۱
	ضریب تعیین	۰/۰۳۲	آماره دوربین - واتسون		۱/۸۹۸
	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۲۱	آماره F		۲/۹۴۲
	ضریب همبستگی	۰/۱۷۸	معناداری آماره F		۰/۰۹۰

جدول ۷: نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم

الگو	متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	معناداری
اول	جو اخلاقی مسئولیت اجتماعی (خیرخواهی/جهانی)	(۰/۲۸۵)	۰/۱۰۴	(۲/۷۳۵)	۰/۰۰۸
	مقدار ثابت	۳/۹۳۸	۰/۳۵۰	۱۱/۲۴۷	۰/۰۰۰
	ضریب تعیین	۰/۲۷۷	آماره دوربین - واتسون		۱/۸۹۸
	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۷۷	آماره F		۷/۴۷۸
	ضریب همبستگی	۰/۰۶۶	معناداری آماره F		۰/۰۰۸
دوم	جو اخلاقی قوانین و آیین رفتار حرفه‌ای (اصولی/جهانی)	(۰/۴۱۰)	(۰/۰۸۶)	(۴/۷۸۶)	۰/۰۰۱
	مقدار ثابت	۴/۵۰۶	۰/۳۲۲	۱۴/۰۰۵	۰/۰۰۱
	ضریب تعیین	۰/۴۵۰	آماره دوربین - واتسون		۱/۹۲۵
	ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۲۰۳	آماره F		۲۲/۹۰۵
	ضریب همبستگی	۰/۱۹۴	معناداری آماره F		۰/۰۰۱

نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم در جدول شماره ۸ ارائه شده است. مقادیر ضریب و معناداری آماره t مربوط به الگوی رگرسیون در سطح اطمینان ۹۵٪ بیانگر این است که فرهنگ اخلاقی که پشتیبانی بیشتری (کم‌تری) از رفتار اخلاقی می‌کند، تأثیر مثبت (منفی) و غیرمعنادار بر تعهد عاطفی سازمانی دارد. همچنین، بررسی آزمون این فرضیه بیانگر ضریب تعیین معادل ۳/۸٪ است. از این رو، ۳/۸٪ از تغییرات متغیر تعهد عاطفی سازمانی به وسیله متغیر فرهنگ اخلاقی قابل توضیح است. آماره دوربین واتسون نیز برابر با ۱/۵۹۴ است که نشان‌دهنده نبود خطای خودهمبستگی در الگو است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم در جدول

شماره ۹ ارائه شده است. مقادیر ضریب و معناداری آماره t مربوط به الگوی رگرسیون در سطح اطمینان ۹۵٪ بیانگر این است که فرهنگ اخلاقی که پشتیبانی بیشتری (کم‌تری) از رفتار اخلاقی می‌کند، تأثیر منفی (مثبت) و معنادار ضعیفی بر تعارض بین حرفه و سازمان دارد. همچنین، بررسی آزمون این فرضیه بیانگر ضریب تعیین معادل ۱۱/۵٪ است. از این رو، ۱۱/۵٪ از تغییرات متغیر تعهد عاطفی سازمانی به وسیله متغیر فرهنگ اخلاقی قابل توضیح است. آماره دوربین واتسون نیز برابر با ۱/۸۷۳ است که نشان‌دهنده نبود خطای خودهمبستگی در الگو است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه هفتم در جدول شماره ۱۰ ارائه شده است. مقادیر ضریب و معناداری

جدول ۸: نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم

متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	معناداری
فرهنگ اخلاقی	۰/۲۷۸	۰/۱۴۸	۱/۸۷۹	۰/۰۶۳
مقدار ثابت	۲/۵۷۸	۰/۴۷۷	۵/۴۰۶	۰/۰۰۱
ضریب تعیین	۰/۰۳۸	آماره دوربین-واتسون		۱/۵۹۴
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۲۷	آماره F		۳/۵۳۱
ضریب همبستگی	۰/۱۹۴	معناداری آماره F		۰/۰۶۳

جدول ۹: نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم

متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	معناداری
فرهنگ اخلاقی	-۰/۵۳۶	۰/۱۵۷	-۳/۴۱۳	۰/۰۰۱
مقدار ثابت	۴/۷۱۱	۰/۵۰۶	۹/۳۱۵	۰/۰۰۱
ضریب تعیین	۰/۱۱۵	آماره دوربین-واتسون		۱/۸۷۳
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۱۰۵	آماره F		۱۱/۶۴۷
ضریب همبستگی	۰/۳۳۹	معناداری آماره F		۰/۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران است. به این منظور، تأثیر عواملی مانند جو اخلاقی و فرهنگ اخلاقی سازمان بر تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان مورد سنجش قرار گرفت. هم‌چنین، تأثیر ماکیاول‌گرایی بر تعهد عاطفی سازمانی و نیز رابطه بین تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان بررسی شد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد که جو اخلاقی منافع شخصی (خودمحوری/فردی) تأثیری منفی و غیرمعنادار و جو اخلاقی منافع سازمان (خودمحوری/محلی) تأثیری مثبت و غیرمعنادار بر تعهد عاطفی سازمانی دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم بیانگر این است که جوهای

آماره t مربوط به الگوی رگرسیون در سطح اطمینان ۹۵٪ بیانگر این است که ماکیاول‌گرایی تأثیر منفی و معنادار ضعیفی بر تعهد عاطفی سازمانی دارد. هم‌چنین، بررسی آزمون این فرضیه بیانگر ضریب تعیین معادل ۱۰/۹٪ است. از این رو، ۱۰/۹٪ از تغییرات متغیر تعهد عاطفی سازمانی به‌وسیله متغیر ماکیاول‌گرایی قابل توضیح است. آماره دوربین واتسون نیز برابر با ۱/۶۷۸ است که نشان‌دهنده نبود خطای خودهمبستگی در الگو است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه هشتم با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ارائه شده در جدول شماره ۱۱ نشان می‌دهد که مقدار معناداری ارائه شده، کوچک‌تر از ۵٪ است. بنابراین، فرضیه هشتم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می‌شود. ضریب همبستگی حاصل نیز بیانگر وجود همبستگی در حد پایین، معکوس و ناقص بین دو متغیر است.

جدول ۱۰: نتایج حاصل از آزمون فرضیه هفتم

متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	معناداری
ماکیاول‌گرایی	-۰/۶۴۶	۰/۱۹۴	-۳/۳۲۰	۰/۰۰۱
مقدار ثابت	۵/۰۹۱	۰/۴۹۵	۱۰/۲۹۳	۰/۰۰۰
ضریب تعیین	۰/۱۰۹	آماره دوربین-واتسون		۱/۶۷۸
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۹۹	آماره F		۱۱/۰۲۰
ضریب همبستگی	۰/۳۳۰	معناداری آماره F		۰/۰۰۱

جدول ۱۱: نتایج حاصل از آزمون فرضیه هشتم

تعهد عاطفی سازمانی			تعارض بین حرفه و سازمان
تعداد مشاهدات	معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۹۲	۰/۰۱۴	-۰/۲۵۶	

که مطابق با نتایج پژوهش‌های پیشین (۱۳ و ۱۵) است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه هفتم بیانگر این است که ماکیاول‌گرایی تأثیر منفی و معنادار ضعیفی بر تعهد عاطفی سازمانی دارد که این نتایج مطابق با نتایج پژوهش‌های پیشین (۱۵ و ۱۹-۱۸) است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه هشتم در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد که رابطه منفی و معنادار ضعیفی بین تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان وجود دارد که مطابق با نتایج پژوهش‌های پیشین (۲، ۱۰، ۱۵ و ۲۲) است.

نتایج کلی حاصل از آزمون فرضیه‌های این پژوهش بیانگر تأثیر برخی از جنبه‌های جو اخلاقی بر تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان و همچنین تأثیر معنادار فرهنگ اخلاقی بر تعارض بین حرفه و سازمان است. نظر به اهمیت تعهد عاطفی سازمانی در افزایش رضایت شغلی حسابداران، چندین راه حل به منظور ارتقای جو و فرهنگ اخلاقی سازمان مطابق با نظر پژوهشگران و صاحب‌نظران ارائه می‌شود (۲۶):

۱. اعمال نظام رهبری بر مبنای ارزش‌ها،
۲. تدوین انتظارات روشن برای رفتار اخلاقی،
۳. فراهم کردن بازخورد، رهبری و پشتیبانی از رفتار اخلاقی.
۴. ایجاد نظام پاداش و شناسایی رفتارهای منطبق با ارزش‌های سازمانی.

هم‌چنین، با توجه به این که نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بهبود محیط اخلاقی سازمان بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران اثرگذار است به

اخلاقی مسئولیت اجتماعی (خیرخواهی/جهانی) و قوانین و آیین‌رفتار حرفه‌ای (اصولی/جهانی) تأثیر مثبت و معنادار ضعیفی بر تعهد عاطفی سازمانی دارد که مطابق با نتایج برخی از پژوهش‌های پیشین است (۱۰ و ۱۲) و با نتایج یکی از پژوهش‌های پیشین مغایرت دارد (۲۴).

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم بیانگر این است که جو اخلاقی منافع شخصی (خودمحوری/فردی) تأثیر مثبت و معنادار ضعیف و جو اخلاقی منافع سازمان (خودمحوری/محلی) تأثیری منفی و غیرمعنادار بر تعارض بین حرفه و سازمان دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم نشان می‌دهد که جوهای اخلاقی مسئولیت اجتماعی (خیرخواهی/جهانی) و قوانین و آیین‌رفتار حرفه‌ای (اصولی/جهانی) تأثیر منفی و معنادار ضعیفی بر تعارض بین حرفه و سازمان دارد که مطابق با نتایج برخی از پژوهش‌های پیشین است (۱۲) و با نتایج یکی از پژوهش‌های پیشین مغایرت دارد (۲۴).

نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم بیانگر این است که فرهنگ اخلاقی که پشتیبانی بیشتری (کم‌تری) از رفتار اخلاقی می‌کند، تأثیر مثبت (منفی) و غیرمعنادار بر تعهد عاطفی سازمانی دارد. این نتایج از نظر نوع تأثیر مطابق با نتایج پژوهش‌های پیشین (۱۳ و ۱۵) است اما از لحاظ معناداری در تضاد با آن‌ها قرار دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم نشان می‌دهد که فرهنگ اخلاقی که پشتیبانی بیشتری (کم‌تری) از رفتار اخلاقی می‌کند، تأثیر منفی (مثبت) و معنادار ضعیفی بر تعارض بین حرفه و سازمان دارد

در این پژوهش از نمونه‌گیری تصادفی استفاده نشده است و به دلیل سهولت نسبی دسترسی، از نظرات کارشناسان حسابداری دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سراسر کشور استفاده شده است که در طرح نظام نوین مالی شرکت کرده‌اند. از این رو، تعمیم نتایج به کل حسابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی باید با احتیاط و بررسی مجدد انجام شود. افزون بر این، استفاده از ابزار پرسش‌نامه دارای محدودیت‌های ذاتی مانند آشنابودن پاسخ‌دهندگان با موضوع، آگاهی‌نداشتن از هدف‌های پژوهش و محافظه‌کاری بعضی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌گویی به سؤال‌های پرسش‌نامه است.

مدیران پیشنهاد می‌شود که پس از ارزیابی جو و فرهنگ اخلاقی سازمان تدابیری برای بهبود محیط اخلاقی سازمان با تأکید بر مبانی اخلاقی و آیین‌رفتار حرفه‌ای بیاندیشند.

به پژوهشگران آینده نیز پیشنهاد می‌شود که با توجه به اهمیت مباحث اخلاقی در حرفه حسابداری تأثیر متغیرهای جو اخلاقی، فرهنگ اخلاقی و ماکیاول‌گرایی را بر هویت سازمانی و رضایت شغلی حسابداران مورد بررسی قرار دهند. همچنین، بررسی عوامل مؤثر بر ادراک اخلاقی حسابداران حائز اهمیت است.

این پژوهش همانند بسیاری از پژوهش‌های پیمایشی دارای محدودیت‌هایی است. به عنوان نمونه،

References

- 1 Mowday, R. T.; Porter, L. W.; and R. M. Steers (1982). *Organizational Linkages*, New York: Academic Press.
- 2 Meyer, J. P. and N. J. Allen (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89.
- 3 Delgoshai, B.; Tofighi, Sh.; and B. Kermani (2008). "The Relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment of Managers and Employees of Educational Hospitals of Hamedan University of Medical Sciences", *Journal of the Horizons of Medical Sciences, Gonabad University of Medical Sciences*, Vol. 14, No. 4, pp. 60-69. [In Persian]
- 4 Aranya, N. and K. R. Ferris (1984). "A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict", *The Accounting Review*, Vol. 59, No. 1, pp. 1-15.
- 5 Arab Salehi, M.; Kazemi, J.; and M. Zolf-e-alizadeh (2011). "Investigating the Reducing Behaviors of Audit Quality from the Viewpoint of Psychological Contract and the Affective Organizational Commitments", *Journal of Accounting Knowledge*, Vol. 2, No. 5, pp. 127-147. [In Persian]
- 6 Setayesh, M.; Maher, M.; and M. Abol-hallaj (2012). "Investigating the Effect of Personal and Social Components on the Perception of Moral Principles among Financial and Budget Managers of the Universities of Medical Sciences of Iran", *Journal of Health Accounting*, Vol. 1, No. 1, pp. 17-32. [In Persian]
- 7 Jamshidi, N. and Z. Noori (2013). "Investigating the Effect of Islamic

- Cultural Values Based on Hofstede's Dimensions on Transparency of Financial Reporting and Accountability Level (A Case Study: The Ministry of Health and Medical Education)", *Journal of Health Accounting*, Vol. 2, No. 4, pp. 1-18. [In Persian]
- 8 Mahdavi, Gh. and F. Ebrahimi (2013). "Professional Values and Ethical Perception of Internal Auditors of the Universities of Medical Sciences of Iran", *Journal of Health Accounting*, Vol. 2, No. 3, pp. 54-67. [In Persian]
- 9 El-Rajabi, M. T. A. (2007). "Organizational-Professional Conflict and Cultural Differences among Auditors in Emerging Markets", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 22, No. 5, pp. 485-502.
- 10 Shafer, W. (2009). "Ethical Climate, Organizational-Professional Conflict and Organizational Commitment: A Study of Chinese Auditors", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 22, No. 7, pp. 1087-1110.
- 11 Victor, B. and J. B. Cullen (1988). "The Organizational Bases of Ethical Work Climates", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 33, No. 1, pp. 101-125.
- 12 Rahimnia, F. and Z. Nik-khah Farkhani (2011). "The Effect of Ethical Climate on Organizational Identity and Turnover Intentions among Salespeople", *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 6, No. 4, pp. 84-94. [In Persian]
- 13 Treviño, L. K.; Butterfield, K. D.; and D. L. McCabe (1998). "The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 8, No. 3, pp. 447-76.
- 14 Martin, K. D. and J. B. Cullen (2006). "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review", *Journal of Business Ethics*, Vol. 69, No. 2, pp. 175-194.
- 15 Shafer, W. E. and Z. Wang (2010). "Effects of Ethical Context on Conflict and Commitment among Chinese Accountants", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 25, No. 4, pp. 377-400.
- 16 Trevino, L. K. (1990). "A Cultural Perspective on Changing and Developing Organizational Ethics", *Research in Organizational Change and Development*, Vol. 4, pp. 195-230.
- 17 Shafer, W. E. and R. S. Simmons (2008). "Social Responsibility, Machiavellianism, and Tax Avoidance: A Study of Hong Kong Tax Practitioners", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 21, No. 5, pp. 695-720.
- 18 Ghosh, D. and T. L. Crain (1995). "Ethical Standards, Attitudes toward Risk, and Intentional Noncompliance: An Experimental Investigation", *Journal of Business Ethics*, Vol. 14, No. 5, pp. 353-365.
- 19 Ross, W. T. and D. C. Robertson (2000). "Lying: The Impact of Decision Context", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 10, No. 2, pp. 409-440.
- 20 McHoskey, J. W.; Worzel, W.; and C. Szyarto (1998). "Machiavellianism and Psychopathy", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74, No. 1, pp. 192-210.
- 21 Cullen, J. B.; Victor, B.; and J. W. Bronson (1993). "The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development and Validity", *Psychological Reports*, Vol. 73, pp. 667-74.
- 22 Shafer, W. E.; Park, L. J.; and W. M.

- Liao (2002). "Professionalism, Organizational-Professional Conflict and Work Outcomes: A Study of Certified Management Accountants", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 15, No. 1, pp. 46-68.
- 23 Christie, R. and F. L. Geis (1970). *Studies in Machiavellianism*, New York: Academic Press.
- 24 Mahdavi, Gh. and S. R. Mousavinezhad (2011). "The Effect of Moral Amount and Conditions on Financial Managers' Decision-Making in Executive Government Agencies in Fars Province", *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 6, No. 4, pp. 41-52. [In Persian]
- 25 Finegan, J. E. (2000). "The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73, No. 2, pp. 149-169.
- 26 Grojean, M. W.; Resick, C. J.; Dickson, M. W.; and D. B. Smith (2004). "Leaders, Values, and Organizational Climate: Examining Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics", *Journal of Business Ethics*, Vol. 55, No. 3, pp. 223-241.