فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال دوم. شماره هشتم. پاییز ۱۳۹۷، صص۲۸٤-۲۷۳ Vol 2. No 8. 2018, p 273-284
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵٦۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی نقش اخلاق حرفه ای حسابداری بررضایت شغلی حسابداران (مطالعه موردی: حسابداران استان خراسان جنوبی)

دکتر کریم نخعی[۱]. سمیرا سادات موسوی نسب[۲]
۱. عضو هئیت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند. ایران
۲. کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند. ایران

چکیده

هدف این مقاله بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای حسابداری بر رضایت شغلی حسابداران شاغل در دستگاه‌های دولتی و خصوصی شهر بیرجند در سال ۱۳۹۶ می‌باشد که سطح مدرک علمی آنها کاردانی، کارشناسی و بالاتر می‌باشد. متغیر مستقل در این پژوهش اخلاق حرفه ای و متغیر وابسته رضایت شغلی است.

ابزار پژوهش: در این مطالعه همبستگی ۱۳۵ نفر از حسابداران شاغل در دستگاه‌های دولتی و خصوصی با استفاده از جدول مورگان انتخاب و در مطالعه مورد بررسی قرار گرفتند. روش گردآوری داده‌ها شامل دوپرسشنامه بوده که پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ ۸۸۳ درصد بدست آمد. داده‌ها توسط نرم افزار **spss22**و با استفاده از آزمون‌های آماری تی تست. همبستگی و رگرسیون وسطح معناداری **0/05** تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌های تحقیق: یافته های پژوهش نشان دهنده‌ی این است که هیچ گونه رابطه ای بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی حسابداران نیست.

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه اخلاق حرفه ای بر رضایت شغلی بی تأثیر است، لذا توجه به دیگر فاکتورها امری ضروری است.

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه ای حسابداری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]

مقدمه

اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که بصورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود و بروز ظاهری پیدا می‌کند. عموما دامنه ی اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند. اما رفتارهای فردی وقتی در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا میکند به نوعی اخلاق جمعی یا اجتماعی بدل می‌شود که ریشه در فرهنگ آن جامعه می دواند. امروزه در تجزیه وتحلیل رفتار سازمانها پرداختن به اخلاق و ارزشهای اخلاقی یکی از الزامات می‌باشد. نماد بیرونی سازمانها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل میدهد که خود این مسئله مبتنی بر ارزشهای درونی سازمانهاست. (قوامکی، ۱۳۸۹) اساساحرفه حسابداری از متشکل ترین و منضبط ترین حرفه های دنیا به شمار می رود و به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارایه می کند از اعتبار و اعتماد خاصی نیز برخردار است. تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن به بایبندی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن بستگی دارد به همین دلیل حسابداران رسمی سوگند یاد کرده اند که اصول و ضوابط حرفه ای را رعایت کنند و درستکاری، بیطرفی و استقلال خویش را حفظ نمایند و به اخلاق و رازداری حرفه ای در زمان اشتغال و بعد از آن بایبند باشند. (تهرانی و همکاران ۱۳۸۴). بر اساس گزارش مجله فورچن، ۶۳ درصد مدیران عالی شرکت ها ی برتر بر این باورندکه رعایت اخلاقیات موجب تصویر مثبت و شهرت سازمان شده، منبعی برای مزیت رقابتی بشمار می آید. به علاوه تحقیق سویتی (۱۹۹۹) در استرالیا نشان داد که ۹۰درصد استرالیایی ها علاقه مند به خرید از شرکت هایی هستند که رفتار انها اخلاقی است. ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات وافزایش خسارات در سازمان می گردد و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد زیرا افراد به مدیریت اطلاعات را نمی رسانند و در این صورت انرژی سازمان به منفی تبدیل خواهد شد به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت و کم کاری و. . . خواهد شد. اخلاق کاری ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل سازمان و مدیران موثر بوده و می تواند بر عملکرد فردی و گروهی سازمانی تاثیر بگذارد.

اهمیت ارضای شغلی از انجا ناشی می شود که بیشتر افراد تقریبا نیمی از ساعات بیداری خودرا در محیط کاری میگذرانند. از این ره آورد رضایت شغلی، احساسات مثبت یا لذت بخشی است که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدست می یابد. (مقیمی ۳۸۳:۱۳۹۰). همین طور رضایت شغلی احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که افراد از شغل خود دارند. (ساعت چی و همکاران ۱۵۵:۱۳۸۷) کینزبرگ و همکارانش[1](۱۹۵۱)به دو نوع رضایت شغلی با عنوان رضایت بیرونی و درونی اشاره می کنندکه رضایت درونی را ناشی از احساس لذت انسانی از اشتغال به کاری که دارد می‌داند و رضایت بیرونی را ناشی از میزان دستمزد و باداش، نوع کار روابط انسانی حاکم بر محیط و بالاخره وضعیت محیطی ذکر می‌کند. رضایت شغلی به عنوان مهمترین نگرش، طرز تلقی یا قضاوت کارکنان

1. Kingzberg

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]

نسبت به شغل و سازمان خود استناد می‌شود (روحی و همکاران ۲۸۶:۱۳۹۰) اگر هدفی برای فرد از ارزش و اهمیت بیشتری برخوردار باشد فرد برای دستیابی به آن فعالیت بیشتری انجام خواهد داد. تا حدی‌که همتایان بااستعدادتر را از میدان بدر کند. (کبیری۱۳۶۹) کوهلن: معتقد است اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد ارضاء شوند هرچه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود. (ساعتچی۱۳۷۲ ص ۲۴) وجود انگیزش در شغل برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقمند نباشد و در انجام وظایفش برانگیخته نشود ادامه حرفه برایش ملامت‌آور خواهد بود. ولی برآورده شدن نیازها از طریق حرفه احساس رضایت نسبت به شغل ایجاد می‌شود. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضاء آن توسط حرفه، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد بود. بنابراین در این بژوهش ضمن بررسی هریک از متغیرها تاثیر اخلاق حرفه ای حسابداری بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بنابراین در این تحقیق به دنبال جوابی برای این برسش ها هستیم:

آیا بین اخلاق حرفه ای حسابدارای و رضایت شغلی رابطه معنا داری وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

نظر به اهمیت اخلاق در حرفه حسابداری پژوهش های بسیاری در این زمینه در داخل کشور انجام شده به عنوان نمونه، اسلامی سیامک ومفاخری نیا فرانک (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای حسابداران (مطالعه‌ی موردی: سازمانهای دولتی استان کردستان شهرستان سنندج) برداختند بر اساس نتایج این مطالعه میزان اخلاق حرفه ای کارکنان سازمان‌ها در سطح بکار گیری اولیه بدست آمد. تاثیر مستقیم عوامل اقتصادی، اجتماعی، نظام باداش خصوصیات شغلی ورفتار مدیر بر میزان اخلاق کاری حسابداران تایید کرد.

نیکو مرام هاشم و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی تاثیر اخلاق حرفه ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک انتروبی و فازی) برداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اطلاعات حسابداری مدیریت، تمامی ویژگی های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت را دارد و اخلاق حرفه ای تاثیر قابل توجهی بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت داردو این موضوع نشان دهنده ی اهمییت اخلاق حرفه ای در واحدهای مالی و حسابداری در کنار سایر فاکتور های موثر میباشد در بین ابعاد اخلاق حرفه ای حسابداری مدیریت شایستگی و صلاحیت حرفه ای حسابداران مدیریت بیشترین، سبس عینیت و بی طرفی حسابداران مدیریت تاثیر بسزایی بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت دارد. کریمیان حیدر و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی برداختند از یافته های تحقیق میتوان

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]

نتیجه گرفت که ابعاد تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی کارکنان ربط دارد بنابراین برای مدیران مهم است که برای بهبود رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان و توسعه سازمان متغیرهای تعهد سازمانی ومعنویت در کار را در کانون توجه خویش قرار دهند خدا مرادی محمد و سلیمانی زاده (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی در دستگاه های دولتی شهر اهواز. نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی حسابداران رابطه وجود دارد ولی بین اخلاق حرفه ای، جنسیت، رضایت شغلی وسابقه کاری رابطه وجود ندارد. مهدوی غلامحسین و ابراهیمی (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه ای حسابداران (مطالعه موردی :دانشگاه های علوم بزشکی و خدمات بهداشت و درمانی) پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر تاثیر برخی از جنبه‌های جو اخلاقی بر تعهد عاطفی سازمان و تعارض بین حرفه و سازمان و همچنین تاثیر معنادار فرهنگ اخلاقی سازمان بر تعارض بین حرفه و سازمان است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ماکیاول گرایی دارای تاثیر منفی و معنی داری بر تعهد عاطفی سازمانی است. بررسی رابطه بین تعهد عاطفی و سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان نیز بیانگر رابطه منفی و معنا دار بین این دو متغیر است. در خارج از ایران هم نیز پژوهش‌هایی در زمینه اخلاق انجام شده است. به عنوان نمونه : (شاور بانکرافت و سنتی[1] ۲۰۰۳)

در تحقیقی تحت عنوان تاثیرات جنسیت، توسعه شناختی و جهت گیری اخلاقی بر ارزیابی اخلاقی و ثبات اخلاقی حسابداران برداختند. نتایج حاکی از آن بود که زنان از انتخاب روش‌هایی که منجر به مدیریت سود می شود بیزارند زنان نسبت به مردان حساس تر بودند و بنابراین با احتمال کمتری اقدام مشکوک (شامل مدیریت سود) را انتخاب می کردند و در کل قضاوت اخلاقی حسابداران متاثر از جنسیت و جهت گیری فرهنگی انان بود اما از توسعه شناختی متاثر نبود و همچنین نتایج بژوهش نشان دادکه زمان و سطح اجتماعی شدن میتواند اثر نسیت را تحت الشعاع قرار دهد. (جونیز و باکلیس[2] ۲۰۰۶) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تعهد ازمانی در میان کارکنان موسسات اموزش عالی استرالیا برداختند این تحقیق به بررسی میزان تعهد کارکنان باره وقت متمرکز گردید نتایج حاکی است که ویژگی های فردی مانند جنسیت، وضعیت تاهل، مسولیت های خانوادگی و سطح تحصیلات و ویژگی‌های مربوط به میزان در گیری در کار مانند داشتن شغل دوم همگی در میزان تعهد سازمانی کارکنان باره وقت و قراردادی موثر است. (الرجبی محمد۲۰۰۷)در تحقیقی تحت عنوان سازمان حرفه ای درگیر و تفاوت‌های فرهنگی در میان حسابرسان در بازارهای نو ظهور اردن و کویت برداخت. وبه این نتیجه رسید که تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای تاثیر معنا داری بر تعارض بین حرفه و سازمان بوده و رابطه منفی و معنا داری با یکدیگر دارد. (شیفر ۲۰۰۹) در تحقیقی تحت عنوان رابطه جو اخلاقی با تعارض بین حرفه و سازمان و تعهدعاطفی سازمان برداخت نتایج بژوهش وی بیانگر این بود که برخی از ابعاد جو اخلاقی رابطه معناداری با تعارض بین حرفه و سازمان

1. shawver,t. j. ,Bancroft, p. c. and sennetti,j. t
2. jones,S. and Bacles

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]

تعهد عاطفی سازمانی دارد. (جین سیوک و همکاران[1] ۲۰۱۳) در تحقیقی تحت عنوان اثر اخلاق شرکتی بر عملکرد مالی شرکتها بودند انها در تحقیق خود از متغیرهای میانجی تعهدات جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمان استفاده نتایج مربوط نشان میدهد که اخلاق شرکتی از طریق متغیرهای میانجی تعهدات جمعی سازمان و رفتار شهروندی سازمانی اثر معنا داری بر عملکرد مالی شرکت داشته و افزایش میزان اخلاق شرکتی موجب افزایش عملکرد مالی شرکت می گردد.

روش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه حسابداران شاغل در دستگاه های خصوصی و دولتی می باشد و ابزار اصلی گردآوری داده ها با استفاده از دو پرسشنامه جمع آوری شده که کل جامعه ۲۳۰ نفر میباشد که طبق جدول مورگان ۱۴۰نفر نمونه انتخاب شده که ۱۴۰عدد پرسشنامه توزیع شده و۱۳۵ عدد برگشت داده شده. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه چند قسمتی که دارای چندین سناریو است استفاده خواهد شد که این سئوالات بین حسابدارانی که در نمونه انتخابی هستند پخش می شود .در پرسش نامه در هر سناریو شرایطی برای حسابداران تبیین می‌شود و سپس شیوه عمل آنها در شرایط مذکور مورد سوال قرار می گیرد. داده ها توسط نرم افزار **spss22** و با استفاده از آزمونهای آماری تی تست .همبستگی و رگرسیون وسطح معناداری **0/05** تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها تحلیل توصیفی داده‌ها

تنظیم و طبقه‌بندی داده‌ها، نمایش ترسیمی و محاسبه مقادیری از قبیل میانگین، میانه و. . . می‌باشد که حاکی از مشخصات یکایک اعضای جامعه مورد بحث است. در آمار توصیفی اطلاعات حاصل از یک گروه، همان گروه را توصیف می‌کند و اطلاعات به دست آمده به دسته‌جات مشابه تعمیم داده نمی‌شود. در مطالعه توزیع یک جامعه آماری مقدار نماینده که اندازه‌ها در اطراف آن توزیع شده‌اند را مقدار مرکزی می‌نامند و هر معیار عددی را که معرف مرکز مجموعه داده‌ها باشد، معیار گرایش به مرکز می‌نامند. میانگین و میانه از متداولترین معیارهای گرایش به مرکز هستند.

شاخص‌های توصیفی مربوط به اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی در دو گروه مرد و زن محاسبه شد و نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

1. Jinseok and R. Luther

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]

اجدول ۱. شاخص های توصیفی مربوط به اخلاق حرفه ای، رضایت شغلی بر حسب جنسیت

		تعداد	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین	چولگی	کشیدگی
اخلاق حرفه ای	مرد	۱۰۴	۸۱/۱۲	۸۱/۲۸	۶/۵۵	۶۴	۹۵	-۰/۳۹	۰/۵۲
	زن	۳۱	۸۱/۰۶	۸۲/۰۰	۳/۸۳	۷۱	۹۰	-۰/۷۶	۱/۱۷
	کل	۱۳۵	۸۱/۱۱	۸۱/۶۴	۶/۰۲	۶۴	۹۵	-۰/۴۳	۰/۲۰
رضایت شغلی	مرد	۱۰۴	۲۰/۷۶	۲۱/۰۰	۴/۲۶	۱۳	۳۰	-۰/۹۷	۴/۲۸
	زن	۳۱	۲۲/۴۵	۲۳/۰۰	۳/۷۷	۱۵	۲۸	-۰/۴۱	۰/۳۸
	کل	۱۳۵	۲۱/۱۵	۲۱/۰۰	۴/۲۰	۱۳	۳۰	-۰/۸۸	۳/۵۸

به عنوان مثال میانگین رضایت شغلی در زنان بیشتر از مردان می‌باشد. همچنین کمترین پراکندگی از میانگین مربوط به رضایت شغلی زنان می‌باشد. کشیدگی معیاری از تیزی منحنی در نقطه ماکزیمم است. کمترین کشیدگی مربوط به رضایت شغلی زنان می باشد.

آزمون نرمال بودن داده‌ها

جدول۲ نتایج آزمون نرمال کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر		آماره	سطح معنی‌داری
۱	اخلاق حرفه ای	۰/۱۱۲	۰/۰۰۰
۲	رضایت شغلی	۰/۰۹۵	۰/۰۰۴

نتایج آزمون نرمال کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که سطح معنی‌داری متغیر های مذکور بیشتر از پنج صدم می باشد. لذا داده ها نرمال نمی باشد از این رو از تابع تبدیل کاکس باکس برای تبدیل داده ها به شبه نرمال استفاده گردید.

تحلیل استنباطی داده‌ها

پیش فرض های مدل رگرسیون

فرضیه اول پژوهش: بین اخلاق حرفه ای حسابداری ورضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جهت بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای حسابداری و رضایت شغلی از آزمون تحلیل رگرسیون چندمتغیره‌ی استاندارد استفاده شد که نتایج در جدول ۳ نشان داده شده است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندمتغیره
رابطه اخلاق حرفه ای حسابداری و رضایت شغلی

متغیر وابسته	مدل	مجموع مجذورات	df	MS	F	R	R^2	P
رضایت شغلی	رگرسیون	۰/۰۰۰۲	۱	۰/۰۰۰۲	۲/۱۷۷	۰/۱۲	۰/۰۸	۰/۱۴
	باقیمانده	۰/۰۱۴	۱۳۳	۰/۰۰۰۱				
	کل	۰/۰۱۵	۱۳۴					

ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده اعداد ۱۴ و ۸ صدم است که نشان می دهد ۸ درصد از متغیر وابسته توسط متغیر مستقل توضیح داده می‌شود.

جدول٤. تعیین سهم رضایت شغلی از اخلاق حرفه ای حسابداری

مدل	متغیر وابسته	B	انحراف استاندارد	β (ضریب بتا)	T	سطح معناداری
ثابت	رضایت شغلی	۰/۸۸	۰/۲۳		۳/۷۲	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه ای حسابداری		۰/۲۸	۰/۱۹	۰/۱۲	۱/۴۷	۰/۱۴

با توجّه به نتایج جدول۴در تعیین رابطه بین اخلاق حرفه ای حسابداری و رضایت شغلی ضریب بتا ۰/۱۲ به دست آمده است اما با توجه به سطح احتمال ۰/۱۴ اخلاق حرفه ای حسابداری رابطه معنی داری با رضایت شغلی ندارد.

جدول شماره ۵: نتایج حاصل ازاین مدل (تفاوت میانگین)

	آزمون لوین		آزمون t		
متغیر	F	سطح معناداری	T	درجه آزادی	سطح معناداری
اخلاق حرفه ای حسابداری	۱۳/۱۵	۰/۰۰۰	-۰/۰۸۷	۱۳۳	۰/۹۳
			-۰/۱۱	۸۶/۰۰	۰/۹۰

با توجه به سطح معنی داری ۰/۹۰ نتایج آزمون مقایسه میانگین اخلاق حرفه ای حسابداری در بین زنان و مردان نشان داد که تفاوت معنی داری در اخلاق حرفه ای حسابداری بین زنان و مردان وجود ندارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]

جدول شماره ٦ خلاصه نتایج آزمون‌های انجام شده جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق

عنوان فرضیه	نوع رابطه	نتیجه آزمون
بین اخلاق حرفه ای حسابداری و رضایت شغلی رابطه وجود دارد	----	رد فرضیه

بین اخلاق حرفه ای حسابداری و رضایت شغلی رابطه وجود ندارد.

مطابق با نتایج جدول ۴ در تعیین رابطه بین اخلاق حرفه ای حسابداری و رضایت شغلی ضریب بتا ۰/۱۲ به دست آمده است اما با توجه به سطح احتمال ۰/۱۴ اخلاق حرفه ای حسابداری رابطه معنی داری با رضایت شغلی ندارد. با دقت در سایر تحقیق‌های مشابه نتایج آزمون تحقیق پیش رو را می توان با یافته های خدا مرادی وسلیمانی زاده (۱۳۹۴)، همسو، و با نتایج پژوهش‌های الرجبی محمد (۲۰۰۷) . اسلامی ومفاخری نیا (۱۳۹۱) ناهمسو دانست.

آزمون فرضیه فرعی بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای حسابداری و جنسیت اخلاق حرفه ای حسابداری بین مرد و زن تفاوت معنی داری دارد.

مطابق با نتایج جدول ۱در تعیین رابطه اخلاق حرفه ای حسابداری بین مرد و زن با توجه به سطح معنی داری ۰/۹۰ نتایج آزمون مقایسه میانگین اخلاق حرفه ای حسابداری در بین زنان و مردان نشان داد که تفاوت معنی داری در اخلاق حرفه ای حسابداری بین زنان و مردان وجود ندارد. با دقت در سایر تحقیق‌های مشابه نتایج آزمون تحقیق پیش رو را می‌توان با یافته‌های ستایش و همکاران (۱۳۹۰)، خدامرادی و سلیمانی زاده (۱۳۹۴) همسو، با نتایج پژوهش‌های شاور بانکرافت وسنتی (۲۰۰۳) ناهمسو دانست.

نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر اخلاقیات حسابداری بر رضایت شغلی است. به این منظور، تأثیر عامل جنسیت نیز مورد سنجش قرار گرفت که نتایج حاصل از آزمون این فرضیه بیانگر این است اخلاق حرفه‌ای حسابداری بر رضایت شغلی بی تاثیر است و رابطه ای بین انها وجود ندارد و مطابق با تحقیقات قبلی که در قسمت پیشینه بیان شد رضایت شغلی بیشنر به پاداش ها و حقوق کارمند بستگی داردکه مدیران می‌توانند با این گزینه ها رضایت را برای کارمندان فراهم کنند و همچنین نشان داد که اخلاق حرفه ای حسابداری بر جنسیت نیز بی تاثیر است.

پیشنهاد برای انجام تحقیقات آتی:

۱-اجرای پژوهش در سایر شهرها و مقایسه نتایج با پژوهش حاضر

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]

۲- با توجه به اهمیت مباحث اخلاقی در حرفه حسابداری تأثیرمتغیرهای جو اخلاقی، فرهنگ اخلاقی و ماکیاول گرایی را بر هویت سازمانی و رضایت شغلی حسابداران موردبررسی قرار دهند.

۳- بررسی عوامل مؤثر برادراک اخلاقی حسابداران حائز اهمیت است.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]

فهرست منابع و مآخذ

ـ استرون، حسین (۱۳۷۷): تعهد سازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷، ص ۷۴-۷۳.

ـ اسماعیلی، کوروش (۱۳۸۰): تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره۱۱۲.

ـ اعتمادی، حسین، دیانت دیلمی، زهرا (۱۳۸۸) تاثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی و کیفیت گزارش‌های مالی شرکت ها، فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری شماره های ۱و ۲

ـ اعتمادی حسین، فرزانی حجت اله، غلامی حسین آباد رضا، ناظمی اردکانی مهدی. بررسی تاثیر ارزشهای اخلاق شرکتی بر درک مدیریت سود اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۸۹، سال پنجم، شماره ۴۹-۳۵، ۳

ـ آلن، لاوتن، مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی، ترجمه محمد رضا ربیعی وحسن گیوریان، چاپ اول، تهران، انتشارات یگان، ۱۳۸۱

ـ تهرانی، رضا ؛ قاضی طباطبایی، محمود؛خلیفه سلطانی، سید احمد (۱۳۸۴). بررسی تضاد حرفه ای – سازمانی در حسابداری. بررسی های حسابداری و حسابرسی، سال دوازدهم، شماره ۴۱، ص ص ۲۷-۳

ـ چلبی، مسعود، برسی تجربی نظام شخصیت در ایران، چاپ اول، تهران، موسسه پژوهشی فرهنگ، هنر و ارطباطات، ۱۳۸۱

ـ حسنی، محمد ؛حیدری زاده، زهرا ؛قاسم زاده علیشاهی، ابو الفضل (۱۳۹۱). بررسی نقش و تاثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، دو فصلنامه علمی – پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره ۲۱

ـ خدا مرادی، محمد ؛سلیمانی زاده، الهام (۱۳۹۴)بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی در دستگاه‌های دولتی شهر اهوز، اولین کنفرانس بین المللی **(EMAS 2016)** اقتصاد، مدیریت، حسابداری، علوم اجتماعی –مشهد مقدس

ـ سرلک نرگس. اخلاق حسابداری. فصلنامه اخلاق در علوم وفناوری ۱۳۸۷سال سوم شماره‌های ۱و۲و۳۵-۲۳

ـ سرمدی، محمد رضا. ، شالباف، عذرا، اخلاق حرفه ای در مدیریت کیفیت فراگیر، اخلاق در علوم و فناوری شماره ۳و ۴، ۱۳۸۶، ۱۰۱- ۹۹

ـ قراملکی، احد، نوچه فلاح، رستم، موانع رشد اخلاق حرفه ای در سازمان ها، چاپ اول، تهران، موسسه فرهنگی دین پژوهشی بشرا ۱۳۸۶

ـ کمیته فنی سازمان حسابرسی. آئین رفتار حرفه ای. چاپ ششم. انتشارات سازمان حسابرسی. ۳۲-۱ :۱۳۸۵

ـ مقیمی، سید محمد (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت رویکردی بژوهشی. تهران: انتشارات ترمه، چ هشتم

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]

ـ مهدوی، غلام حسین؛ محمدی، محمدی؛ (۱۳۸۹). کاربرد سامانه‌های خبره در حسابرسی. دانش حسابرسی/ سال دهم، زمستان ۸۹، شماره سوم. ۲۲ص۳۸

ـ نیکو مرام، هاشم ؛رهنمای رود بشتی، فریدون ؛طلوعی اشلقی، عباس؛ تقی بور، یوسف (۱۳۹۱). ارزیابی تاثیر اخلاق حرفه ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک انتروپی –فازی)، فصلنامه علمی بژوهشی حسابداری مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰

منابع انگلیسی

__ EL-Rajabi- M. T. A. (2007) ," organizational professional conflict and cultural differging Markets",Managerial Auditing jornal ,vol22,NO59pp. 485-502

__ Green fild,A,C. (2008). "The Effect of Ethical Orientation and professional Commitment on Earnings Management Behavior",jornal of business ethics ,83,419-434

__ Hrrison,J. K and Hubbord , Russel (1998) : Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a U. S. firming Mexico. Journal of social psychology. oct. 98, vol136.

__ Jinseok S. chun. yung shin ,jin Nam cho and Min sookim. (2013). "How Does corporate Ethics contribute to firm financial performance?the mediating role of collective organization commitment and organization citizenship behavior" journal of management vol23,no8

__ Klein H J, Becker T E and Meyer J P (2009) Commitment in organizations : accumulated wisdom and new directions. New York ; London, Routledge.

__ Komari N and Djafar F (2013) Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia. International Business Research. 6 (12) 107-17.

__ Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B and Lee D-J (2010) Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers inThailand. Journal of Business Research. 63 (1) 20-26.

__ Kujala J, Lämsä A-M and Penttilä K (2011) Managers' moral decision-making patterns over time: A multidimensional approach. Journal of Business Ethics. 100 (2) 191-207.

__ Lee S P, Chitpakdee B and Chontawan R (2011) Factors predicting organizational commitment among nurses in state hospitals, Malaysia. The International Medical Journal of Malaysia. 10 (2) 21-8.

__ Shafer, w. (2009). "ethical climate, organizational professional conflict and organizational commitment:astudy of Chinese Audidors", accounting,auditing and accountabitity jornal , vol. 22,NO. 7,pp. 1087-1110

__ Shafer,William E. , L. Jan Park, and Woody Liao (2002). Professionalism, Organizational Professional Conflict and Work Outcomes

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]

A Study Of Certified Management Accountants, Accounting, Auditing & Accountability

__ Shawver,T. J. ,Bancroft,P. C. and sennetti,J. T. (2003). Gender Differences in Ehtical Orientation and Evaluation byIPOAccountants. Working paper. 1-34.

__ Singhpakdi, A. (1999). perceived Importance of Ethcis and Ethical Decisions in Marketing. Jurnal of Business Research. Vol. 45,89-99.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-15]