

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

Journal of New Research Approaches in Management Science

سال دوم. شماره هشتم. پاییز ۱۳۹۷، صص ۲۸۴-۲۷۳

ISSN: (2588-5561)

شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱)

بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای حسابداری بر رضایت شغلی حسابداران

(مطالعه موردی: حسابداران استان خراسان جنوبی)

دکتر کریم نخعی^۱. سمیرا سادات موسوی نسب^۲

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند. ایران

۲. کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند. ایران

چکیده

هدف این مقاله بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای 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 حرفه‌ای و متغیر وابسته رضایت شغلی است.

آبزار 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 دوپرسنامه بوده که پایابی پرسنامه از آلفای کرونباخ ۰/۰۵ درصد بدست آمد. داده‌ها توسط نرم افزار spss22 با استفاده از آزمون‌های آماری تی تست. همبستگی و رگرسیون و سطح معناداری تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌های تحقیق: یافته‌های پژوهش نشان دهنده این است که هیچ گونه رابطه‌ای بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی حسابداران نیست.

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

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای حسابداری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی

مقدمه

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که بصورت اعمال و رفتاری که از خلقيات درونی انسان ناشی می‌شود و بروز ظاهری پیدا می‌کند. عموماً دامنه‌ی 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 می‌داشد. امروزه در تجزیه و تحلیل 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) اساساً حرفه حسابداری از مشکل ترین و منضبط‌ترین حرفه‌های دنیا به شمار می‌رود و به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارایه می‌کند از اعتبار و اعتماد خاصی نیز برخوردار است. تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن به بایتندی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن بستگی دارد به همین دلیل حسابداران رسمی سوگند یاد کرده اند که اصول و ضوابط حرفه‌ای را رعایت کنند و درستکاری، بیطرفي و استقلال خویش را حفظ نمایند و به اخلاق و رازداری حرفه‌ای در زمان اشتغال و بعد از آن بایند باشند. (تهرانی و همکاران ۱۳۸۴). بر اساس گزارش مجله فورچن، ۶۳ درصد مدیران عالی شرکت‌ها می‌برتند این باورند که رعایت اخلاقیات موجب تصویر مثبت و شهرت سازمان شده، منبعی برای مزیت رقابتی بشمار می‌آید. به علاوه تحقیق سویتی (۱۹۹۹) در استرالیا نشان داد که ۹۰ درصد استرالیایی‌ها علاقه‌مند به خرید از شرکت‌هایی هستند که رفتار انها اخلاقی است. صحف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد و مدیریت، بیشتر بر روی کترول گذشته نگر تکیه خواهد کرد زیرا افراد به مدیریت اطلاعات را نمی‌رسانند و در این صورت انژری 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 می‌تواند بر عملکرد فردی و گروهی سازمانی تاثیر بگذارد.

اهمیت اراضی شغلی از انجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری میگذرانند. از این ره آور رضایت شغلی، احساسات مثبت یا لذت بخشی است که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدست می‌یابد. (مقیمی ۱۳۹۰: ۳۸۳). همین طور رضایت شغلی احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که افراد از شغل خود دارند. (ساعت چی و همکاران ۱۳۸۷: ۱۵۵) کینزبرگ و همکارانش^۱ به دو نوع رضایت شغلی با عنوان رضایت بیرونی و درونی اشاره می‌کنند که 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

نسبت به شغل و سازمان خود استناد می شود (روحی و همکاران ۱۳۹۰: ۲۸۶) اگر هدفی برای فرد از ارزش و اهمیت بیشتری برخوردار باشد فرد برای دستیابی به آن فعالیت بیشتری انجام خواهد داد. تا حدی که همتایان باستعدادتر را از میدان بدر کند. (کبیری ۱۳۶۹) کوهلن: معتقد است اگر انگیزه های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می دهد 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. (ساعتچی ۱۳۷۲ 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 ملامت آور خواهد بود. ولی برآورده شدن نیازها از طریق حرفه احساس رضایت نسبت به شغل ایجاد می شود. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضاء آن توسط حرفه، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد بود. بنابراین در این پژوهش ضمن بررسی هریک از متغیرها تاثیر اخلاق حرفه ای حسابداری بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار می گیرد.

بنابراین در این تحقیق به دنبال جوابی برای این بررسی هاستیم:
آیا بین اخلاقی حرفه ای حسابداری 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 و مفاخری نیا فرانک (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای حسابداران (مطالعه موردي: سازمانهای دولتی استان کردستان شهرستان ستندج) برداختند بر اساس نتایج این مطالعه میزان اخلاق حرفه ای کارکنان سازمان ها در سطح بکار گیری اولیه بدست آمد. تاثیر مستقیم عوامل اقتصادی، اجتماعی، نظام باداش خصوصیات شغلی و رفتار 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 ویژگی های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک انتزوعی و فازی) برداختند. نتایج تحقیق نشان می دهد که اطلاعات حسابداری مدیریت، تمامی ویژگی های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت را دارد و اخلاق حرفه ای تاثیر قابل توجهی بر ویژگی های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت دارد و این موضوع نشان دهنده ای اهمیت اخلاق حرفه ای در واحد های مالی و حسابداری در کنار سایر فاکتور های موثر می باشد در بین ابعاد اخلاق حرفه ای حسابداری مدیریت شایستگی و صلاحیت حرفه ای حسابداران مدیریت بیشترین، سبیس عینیت و بی طرفی حسابداران مدیریت تاثیر بسیاری بر ویژگی های 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

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 و معنویت 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 داشتگاه 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 و سابقه کاری رابطه وجود ندارد. مهدوی غلامحسین و ابراهیمی (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه ای حسابداران (مطالعه موردنی داشتگاه های علوم برشکی و خدمات بهداشت و درمانی) پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر تاثیر برخی از جنبه های 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 می دهد 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 پژوهش هایی در زمینه اخلاق انجام شده است. به عنوان نمونه : (شاور بانکرافت و ستی ۲۰۰۳)

در تحقیقی تحت عنوان تاثیرات جنسیت، توسعه شناختی و جهت گیری اخلاقی بر ارزیابی اخلاقی و ثبات اخلاقی حسابداران پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که زنان از انتخاب روش هایی 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 متأثر از جنسیت و جهت گیری فرهنگی انان بود اما از توسعه شناختی متأثر نبود و همچنین نتایج پژوهش نشان داد که زمان و سطح اجتماعی شدن میتواند اثر نسیت را تحت الشاعع قرار دهد. (جونیز و بالکلیس 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 تأهل، مسولیت های خانوادگی و سطح تحصیلات و ویژگی های مربوط به میزان در گیری در کار مانند داشتن شغل دوم همگی در میزان تعهد سازمانی کارکنان باره وقت و قراردادی موثر است. (الرجی محمد ۲۰۰۷) در تحقیقی تحت عنوان سازمان حرفه ای در گیر و تفاوت های فرهنگی در میان حسابرسان در بازارهای نو ظهور اردن و کویت برداخت. و به 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 تعهد عاطفی سازمان برداخت نتایج پژوهش 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

تعهد عاطفی سازمانی دارد. (جین سیوک و همکاران^{۲۰}) در تحقیقی تحت عنوان اثر اخلاق شرکتی بر عملکرد مالی شرکتها بودند انها در تحقیق خود از متغیرهای میانجی تعهدات جمعی سازمانی و رفشار شهر و ندی سازمان استفاده نتایج مربوط نشان میدهند که اخلاق شرکتی از طریق متغیرهای میانجی تعهدات جمعی سازمان و رفشار شهر و ندی سازمانی اثر معنا داری بر عملکرد مالی شرکت داشته و افزایش میزان اخلاق شرکتی موجب افزایش عملکرد مالی شرکت می‌گردد.

روش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه حسابداران شاغل در دستگاه‌های خصوصی و دولتی می‌باشد و ابزار اصلی گردآوری داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه جمع آوری شده که کل جامعه ۲۳۰ نفر می‌باشد که طبق جدول مورگان^{۱۴۰} نمونه انتخاب شده که در عدد ۱۴۰ عدد پرسشنامه توزیع شده و ۱۳۵ عدد برگشت داده شده. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه چند قسمی که دارای چندین سناریو است استفاده خواهد شد که این سوالات بین حسابدارانی که در نمونه انتخابی هستند پخش می‌شود در پرسش نامه در هر سناریو شرایطی برای حسابداران تبیین می‌شود و سپس شیوه عمل آنها در شرایط مذکور مورد سوال قرار می‌گیرد. داده‌ها توسط نرم افزار spss22 با استفاده از آزمونهای آماری تی تست همبستگی و رگرسیون وسط معناداری ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها تحلیل توصیفی داده‌ها

تنظيم و طبقه‌بندی داده‌ها، نمایش ترسیمی و محاسبه مقادیری از قبیل میانگین، میانه و... می‌باشد که حاکی از مشخصات یکایک اعضای جامعه موردن بحث است. در آمار توصیفی اطلاعات حاصل از یک گروه، همان گروه را توصیف می‌کند و اطلاعات به دست آمده به دسته‌جات مشابه تعیین 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 حرف ای و تعهد سازمانی در دو گروه مرد و زن محاسبه شد و نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

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

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

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

آزمون نرمال بودن داده ها

جدول ۲ نتایج آزمون نرمال کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره	سطح معنی داری
۱	۰/۱۱۲	اخلاق حرفه ای
۲	۰/۰۹۵	رضایت شغلی

نتایج آزمون نرمال کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که سطح معنی داری 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 داده ها

پیش فرض های مدل رگرسیون

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

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

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

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

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

جدول ۴. تعیین سهم رضایت شغلی از اخلاق حرفه ای حسابداری

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

با توجه به 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.

جدول شماره ۵: نتایج حاصل از این مدل (تفاوت میانگین)

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

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.

جدول شماره ۶ خلاصه نتایج آزمون‌های انجام شده جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق

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

بین اخلاق حرفه‌ای حسابداری و رضایت شغلی رابطه وجود ندارد.

مطابق با نتایج جدول ۴ در تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای حسابداری و رضایت شغلی ضریب بتا ۰/۱۲ به دست آمده است اما با توجه به سطح احتمال ۰/۱۴ اخلاق حرفه‌ای حسابداری رابطه معنی داری با رضایت شغلی ندارد. با دقت در سایر تحقیقات مشابه نتایج آزمون تحقیق پیش رو را می‌توان با یافته‌های خدا مرادی و سلیمانی زاده (۱۳۹۴)، همسو، و با نتایج پژوهش‌های الرجبی محمد (۲۰۰۷). اسلامی و مفاحیری نیا (۱۳۹۱) ناهمسو دانست.

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

مطابق با نتایج جدول ۱ در تعیین رابطه اخلاق حرفه‌ای حسابداری بین مرد و زن با توجه به سطح معنی داری ۰/۹۰ نتایج آزمون مقایسه میانگین اخلاق حرفه‌ای حسابداری در بین زنان و مردان نشان داد که تفاوت معنی داری در اخلاق حرفه‌ای حسابداری بین زنان و مردان وجود ندارد. با دقت در سایر تحقیقات مشابه نتایج آزمون تحقیق پیش رو را می‌توان با یافته‌های ستایش و همکاران (۱۳۹۰)، خدامراذی و سلیمانی زاده (۱۳۹۴) همسو، با نتایج پژوهش‌های شاور بانکرات و سنتی (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 تأثیر است و رابطه ای بین انها وجود ندارد و مطابق با تحقیقات قبلی که در قسمت پیشینه بیان شد رضایت شغلی بیشتر به پاداش‌ها و حقوق کارمند بستگی دارد که مدیران می‌توانند با این گزینه‌ها رضایت را برای کارمندان فراهم کنند و همچنین نشان داد که اخلاق حرفه‌ای حسابداری بر جنسیت نیز بی تأثیر است.

پیشنهاد برای انجام تحقیقات آتی:

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

- ۲- با توجه به اهمیت مباحث اخلاقی در حرفه حسابداری تأثیر متغیرهای جو اخلاقی، فهنگ اخلاقی و مأکیاول گرایی را بر هویت سازمانی و رضایت شغلی حسابداران موردنبررسی قرار دهند.
- ۳- بررسی عوامل مؤثر برادران اخلاقی حسابداران حائز اهمیت است.

فهرست منابع و مأخذ

- استرون، حسین (۱۳۷۷): تعهد سازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷، ص ۷۳-۷۴.
- اسماعیلی، کوروش (۱۳۸۰): تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۱۲.
- اعتمادی، حسین، دیانت دیلمی، زهرا (۱۳۸۸) تاثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی و کیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها، فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری شماره ۱۱ و ۱۰.
- اعتمادی حسین، فرزانی حجت‌الله، 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 ۴۹-۴۰.
- ۳،۳۵
- آلن، لاوتن، مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی، ترجمه محمد رضا ربیعی و حسن گیوریان، چاپ اول، تهران، انتشارات یگان، ۱۳۸۱.
- تهرانی، رضا؛ قاضی طباطبایی، محمود؛ خلیفه سلطانی، سید احمد (۱۳۸۴). بررسی تضاد حرفه‌ای – سازمانی در حسابداری. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، سال دوازدهم، شماره ۴۱، ص ص ۲۷-۳.
- چلی، مسعود، بررسی تجربی نظام شخصیت در ایران، چاپ اول، تهران، موسسه پژوهشی فرهنگ، هنر و ارطباطات، ۱۳۸۱.
- حسنه، محمد؛ حیدری زاده، زهرا؛ قاسم زاده علیشاھی، 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.
- خدا مرادی، محمد؛ سلیمانی زاده، الهام (۱۳۹۴) بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی در دستگاه‌های دولتی شهر اهواز، اولین کنفرانس بین‌المللی (EMAS 2016) اقتصاد، مدیریت، حسابداری، علوم اجتماعی -مشهد مقدس
- سرلک نرگس. اخلاق حسابداری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۸۷ سال سوم شماره‌های ۲۳ و ۲۴.
- سرمدی، محمد رضا، شالباف، عذر، اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فرآگیر، اخلاق در علوم و فناوری شماره ۴ و ۳، ۱۳۸۶، ۹۹-۱۰۱.
- قراملکی، احمد، نوچه فلاخ، رستم، موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، چاپ اول، تهران، موسسه فرهنگی دین پژوهشی بشرای ۱۳۸۶.
- کمیته فنی سازمان حسابرسی. آئین رفتار حرفه‌ای. چاپ ششم. انتشارات سازمان حسابرسی. ۱-۳۲، ۱۳۸۵.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه، چ هشتم

- مهدوی، غلام حسین؛ محمدی، محمدی؛ (۱۳۸۹). کاربرد سامانه‌های خبره در حسابرسی. دانش حسابرسی / سال دهم، زمستان ۸۹، شماره سوم، ۳۸ ص ۲۲
- نیکو مرام، هاشم؛ رهنما رودشتی، 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 انتروبی - فازی)، فصلنامه علمی بژوهشی حسابداری مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰

منابع انگلیسی

- EL-Rajabi- M. T. A. (2007) , " organizational professional conflict and cultural differing Markets", Managerial Auditing journal ,vol22,NO59pp. 485-502
- Green field,A,C. (2008). "The Effect of Ethical Orientation and professional Commitment on Earnings Management Behavior",jurnal of business ethics ,83,419-434
- Hrison,J. K and Hubbord , Russel (1998) : Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a U. S. firm in 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 in Thailand. 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 Auditors", accounting,auditing and accountability 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

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.