

بررسی ارتباط بین جو اخلاقی با تعهد حرفه ای در حسابداران

محمود خانی اوشانی

کارشناس ارشد حسابداری، واحد دامغان، دانشگاه آزاد اسلامی، دامغان، ایران
پست الکترونیکی: saeed.k.oshani@gmail.com

چکیده

هدف از انجام تحقیق هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط بین جو اخلاقی با تعهد حرفه ای در حسابداران بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه حسابداران بودند که تعداد آنها نامحدود در نظر گرفته شد و به صورت تصادفی و بر اساس جدول مورگان ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده شد. جهت تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. در کلیه تحلیل ها سطح معنی داری $P < 0/05$ در نظر گرفته شد. هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط بین جو اخلاقی با تعهد حرفه ای در حسابداران بود. یافته ها نشان داد که بین جو اخلاقی با تعهد حرفه ای در حسابداران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد همچنین جو اخلاقی قادر به پیش بینی تعهد حرفه ای حسابداران شد. پیشنهاد می شود که مدیران سازمان های بخش عمومی توجه بیشتری به برنامه های مربیگری و جو اخلاقی حاکم بر مجموعه خود داشته باشند.

واژه های کلیدی: جو اخلاقی، تعهد سازمانی، عملکرد سازمانی، سهام

مقدمه

جهانی سازی به همراه خود تغییراتی را در محیط ایجاد می نماید، نیروهای رقابتی و تمایلات پویای مشتریان که سازمانها را مجبور به سازگاری برای تغییر به جهت باقی ماندن و موفقیت می نماید (میشرا و بهسکار^۱، ۲۰۱۰). ویژگی سازمانهای امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تاثیر می پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. در سازمان های خدماتی، منابع انسانی هسته اصلی سازمان را تشکیل می دهند و کارکنان، فروشندگان خدمت به مشتری می باشند. نقش کارکنان وفادار و متعهد در وفادار نمودن مشتریان حائز اهمیت است (حسن قلی پور، ۱۳۹۱). افرادی که دارای تعهد بالایی هستند همسویی بیشتری با هدفها و ارزشهای سازمان دارند. زمانی که سازمان ساختارهای رسمی برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات در اختیار کارکنان قرار می دهد، کارکنان با تعهد بالا که هدفها و ارزشهای خود را با هدفهای سازمان یکی می دانند، این ساختارها را نه تنها برای رشد سازمانی بلکه برای رشد فردی به عنوان فرصت خواهند دید. بنابراین در جهت هدفهای سازمان تلاش خواهند کرد (ونگ و همکاران^۲، ۲۰۱۰). سازمانها همان گونه که به مقابله با چالشهای سازمانی بر می خیزند و بهبود مستمر را در اولویت قرار داده اند، نیاز بیشتری به حمایت و تعهد کارکنان و درگیر کردن آنها در کار احساس می کنند (احمدی، ۱۳۸۷). امروزه مزیتی که سازمانها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند نه در به کارگیری فناوری جدید، بلکه در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان تعهد کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. در سازمانهای نو کارکنان نه تنها برای انجام وظیفه ای که به عهده دارند، بلکه برای بهبود کارکرد کل سازمان احساس مسئولیت می کنند. آنها برای افزایش مستمر عملکرد بهره روری به گونه ای فعال با یکدیگر به کار می پردازند. از دغدغه های مهم بنگاه های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته، متعهد، مستعد و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلقند، باشند. تعهد سازمانی و احساس مسئولیت نسبت به شغل و محل کار نیروی انسانی از جمله مسائلی است که بر میزان کارایی، نحوه عملکرد و رضایت کارکنان تاثیرگذار بوده و در بقای سازمان ایفای نقش می کند (حسنقلی پور و همکاران، ۱۳۹۱). لذا تعهد سازمانی از جمله مفاهیمی است که همواره مورد توجه مدیران سازمانی قرار داشته و مدیران با اتخاذ سیاستها و شیوه های مختلف سعی در ارتقای میزان تعهد کارکنان به سازمان داشته اند (اسدی و همکاران، ۱۳۸۹). جذب کارکنان مستعد و همچنین آموزش و ایجاد انگیزش و افزایش تعهد سازمانی در آنان برای کلیه سازمانها از اهمیت بالایی برخوردار می باشد، لذا سازمانهای امروزی در پی آنند که با بکارگیری شیوه های علمی و مبتنی بر دانش، با ارائه خدمات و نیز ارتقاء سطح دانش و آگاهی کارکنان خود، آنان را نسبت به اهداف و چشم انداز سازمان همسو ساخته و در این فرآیند کارکنان نیز اندوخته های حاصل از تجارب و دانش خود را با علاقمندی در جهت رشد و پیشرفت و توسعه ی سازمان بکار بندند. نیروی انسانی به عنوان راهبردی ترین منبع و با ارزش ترین دارایی در هر سازمان مورد توجه است. کارکنان متعهد به عنوان یک منبع حیاتی و اساسی برای عملکرد موفقیت آمیز سازمانها شناخته شده اند و موفقیت سازمانی بستگی به کارکنان و تعهد آنها به مجموعه ای از ارزشها، اصول و باورها دارد. تعهد سازمانی به وابستگی ها و وفاداری نسبت به سازمانی اشاره دارد که شخص در آن مشغول کار است. در واقع، همان تمایل روانی کارکنان به سازمان است که منجر به وفاداری آنها می شود (زارعی و همکاران، ۲۰۱۶). به عبارت دیگر، نیروی انسانی متعهد و وفادار، وجهه سازمان را در جامعه بهبود می بخشد و در هر سازمانی در تحول لحظه به لحظه نظام اداری و ارائه خدمات بهینه، سهم عمده ای دارد که این امر مستلزم حرکت و پویایی سازمان است (حسنی و همکاران، ۲۰۱۶). در واقع، تعهد نیروی انسانی در راستای رسیدن به هدفهای سازمان، مولد دارایی نامشهود و عامل ارائه بهتر خدمات برای سازمان است. در کنار تعهد سازمانی عامل تاثیرگذار دیگری با عنوان تعهد حرفه ای وجود دارد که می تواند بسیار مهم بر نتایج سازمان تاثیرگذار باشد (پری و همکاران، ۲۰۱۶). تعهد حرفه ای به بهبود بهره وری، افزایش کیفیت خدمات و بهبود عملکرد در سازمان کمک می کند. در واقع، تعهد حرفه ای توجه افراد به وجدان کاری خود است بدون این که عامل الزام آوری وجود داشته باشد (شه و همکاران، ۲۰۱۵). از این رو، تعهد حرفه ای

1. Mishra & Beheskar

2. Weng et al

عاملی مهم و تاثیرگذار بر رفتار فرد در محیط سازمانی است. البته، بهبود و رشد سطح تعهد کارکنان در سازمان منوط به وجود جو اخلاقی مناسب در سازمان است. جو اخلاقی نشاندهنده ی ارزش های اخلاقی، انتظارات رفتاری و بیانگر تاثیر اخلاق بر تصمیم های اعضای سازمان و انتخاب بهترین گزینه اخلاقی (رحیمی نیا و همکاران، ۲۰۱۳). رابطه بین درک جو اخلاقی و تعهد سازمانی می تواند در بین حسابداران قوی تر از سایر کارکنان باشد؛ زیرا، حسابداران در طی دوران تحصیل و آموزش های دریافت شده، بیشتر با اصول اخلاقی آشنا میشوند که این موضوع منجر به درک آنها از استانداردهای اخلاقی و مسئولیت های حرفه در برابر عموم می شود. از این رو، هرگونه تزلزل اخلاقی یا حتی شبه نسبت به رفتار حسابداران باعث ایجاد آشفتگی در بازار سرمایه می شود. همچنین، خدمت ارائه شده به وسیله حرفه حسابداری بدون پذیرش و اعتماد استفاده کنندگان آن بیهوده خواهد بود (شفافی و همکاران، ۲۰۱۰). از اینرو هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط بین جو اخلاقی با تعهد حرفه ای در حسابداران بود.

روش شناسی

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه حسابداران بودند که تعداد آنها نامحدود در نظر گرفته شد و به صورت تصادفی و بر اساس جدول مورگان ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در مرحله اجرای پژوهش پس از ارائه توضیحات مقدماتی درباره ابزار اندازه گیری و هدف از اجرای آزمون، نحوه پاسخ گویی به آزمون ها برای شرکت کنندگان به طور مفصل شرح داده شد. در خصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت نامه از افراد و دادن آگاهی های لازم، به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هرگونه سوء استفاده محفوظ خواهد بود. برای اندازه گیری متغیر تعهد حرفه ای از پرسش نامه پورتر و همکاران (۱۹۷۴) و متغیر جو اخلاقی از پرسش نامه هانت و همکاران (۱۹۸۹) استفاده شد. مقیاس پاسخ گویی به پرسش نامه ها طیف پنج نقطه ای لیکرت بود. جهت تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. در کلیه تحلیل ها سطح معنی داری $P < 0/05$ در نظر گرفته شد.

نتایج

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول ۱ ارائه شده است (جدول ۱). نتایج این آزمون حاکی از طبیعی بودن توزیع داده ها بود ($p > 0.05$).

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	K-S Z	p
جو اخلاقی	۳/۹۴	۰/۶۸	۱/۰۸	۰/۳۸
تعهد حرفه ای	۳/۹۵	۰/۸۴	۱/۴۸	۱/۰۸

مطابق جدول ۲ پراکندگی حسابرسان بر اساس جنسیت نشان می دهد که تعداد ۲۴۳ نفر مرد و ۱۴۱ نفر زن بودند.

جدول ۲: تعداد و درصد آزمودنی ها بر اساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۲۴۳	۰/۶۳
مرد	۱۴۱	۰/۳۷
جمع	۳۸۴	۰/۱۰۰

جدول ۳ میزان پراکندگی آزمودنی ها بر اساس میزان تحصیلات را نشان می دهد که بر اساس آن ۱۶۸ نفر لیسانس، ۱۷۴ نفر فوق لیسانس و ۴۲ نفر دکترا بودند.

جدول ۳: تعداد و درصد آزمودنی ها بر اساس سطح تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
لیسانس	۱۶۸	۰/۴۳
فوق لیسانس	۱۷۴	۰/۴۵
دکتر	۴۲	۰/۱۲
جمع کل	۳۸۴	۰/۱۰۰

نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین جو اخلاقی با تعهد حرفه ای حسابداران همبستگی مثبت معنی داری وجود دارد (جدول ۴).

جدول ۴. همبستگی بین متغیرهای تحقیق

تعهد حرفه ای	جو اخلاقی	
۰/۵۵	R	
۰/۰۰۱*	P	

جهت قابلیت پیش بینی تعهد حرفه ای از روی جو اخلاقی از رگرسیون استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون در جدول ۵ نشان می دهد که آماره کای دو ۴۲/۵ بوده که در سطح معنی داری کمتر از ۵ درصد می باشد بنابراین متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته تأثیر داشته و نشان از برازش مناسبی است. ضریب تعیین مدل برابر ۰/۳۱ است که نشان می دهد ۳۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل رگرسیون لجستیک تبیین می شود. با توجه به آماره والد و سطح معنی داری مربوط به آن، متغیر جو اخلاقی در سطح ۵ درصد خطا معنی دار هستند. ضریب مثبت جو اخلاقی بیانگر رابطه مثبت آن با تعهد حرفه ای حسابداران است، یعنی با افزایش جو اخلاقی احتمال افزایش تعهد حرفه ای بیشتر است. جدول ۵. خلاصه تحلیل رگرسیون

متغیر	ضریب (B)	خطای استاندارد	آماره والد (WALD)	سطح معنی داری
عرض از مبدأ	۰/۱۵	۰/۶۳	۰/۳۲	۰/۷۵
بیماری عجله	۰/۰۹۴	۰/۱۴۵	۰/۳۱	۰/۱۶
آماره کای دو (سطح معنی داری): ۴۲/۵ (۰/۰۰)		ضریب تعیین مدل: ۰/۳۱		

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط بین جو اخلاقی با تعهد حرفه ای در حسابداران بود. یافته ها نشان داد که بین جو اخلاقی با تعهد حرفه ای در حسابداران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد همچنین جو اخلاقی قادر به پیش بینی تعهد حرفه ای حسابداران شد. این نتایج با نتایج پژوهش استالورث (۲۰۰۳) همخوان دارد. یافته های آنها نشان داد که سطح نظارت درک شده تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی حسابداران حرفه ای دارد. نتایج پژوهش مک مانوس و سوبراماینام (۲۰۱۴) همسو است. نتایج آنها نشان داد که کارکنان ارشد نقش ناظر حرفه ای می توانند در یادگیری مرزهای کاری و مدیریت زمان به حسابداران مبتدی کمک کنند. هر چه سطوح نظارتی حسابداران مبتدی را به درک اهمیت و پیامدهای قانونی سوق می دهد بیشتر باشد تعهد حرفه ای نیز بیشتر است. همچنین هنگامی که راهنمایی شغلی افزایش می یابد ایجاد ارتباط نزدیک و پشتیبانی از حسابداران مبتدی به وسیله مربی به احتمال زیاد تعهد سازمانی آن ها را نیز تحت تأثیر قرار می دهد. در نتیجه افراد بیشتر قادر خواهند بود دیدگاه ها و هدف های شغلی خود را به هم مرتبط سازند. نتایج پژوهش حاضر نشان دهنده ی اهمیت جو

اخلاقی در سازمان ها در جهت بهبود تعهد حرفه ای و سازمانی حسابداران مبتدی و با سابقه است. پیاده سازی رفتارهای اخلاقی در سازمان به سیاست های کلی و اقدامات مدیریت سازمان در راستای ارج نهادن به ارزش های اخلاقی بستگی دارد. هر چه مدیریت سازمان حساسیت بیشتری به ارزش های اخلاقی داشته باشد در آن صورت پیاده سازی استانداردهای اخلاقی بیشتر خواهد بود (باوچان، ۲۰۰۵). در سال های اخیر رعایت نکردن آئین حرفه ای، امانت داری و اصول اخلاقی منجر به بروز رسوایی مالی در شرکت های بزرگ گردیده است. کاپلند (۲۰۰۵) معتقد است هر چند تاثیر رفتارهای غیرحرفه ای و لغزش های اخلاقی ممکن است کم باشد ولی فروپاشی بزرگترین شرکت های جهان را به دنبال دارد و باعث از دست رفتن صدها میلیارد دلار ارزش سرمایه سهامداران می شود. همچنین این رسوایی ها باعث از بین رفتن اعتبار و شهرت صدها هزار نفر افرادی می شود که زمان خود را صرف رعایت امانت و انجام درست کارها نموده اند. در تجزیه و تحلیل این وقایع، عده ای با استفاده از فرض های بنیادین اقتصادی، ذات بشر را فرصت طلب و بی توجه به اخلاق بیان کرده اند. برخی دیگر افول ارزش های اخلاقی در اجتماع را دلیل زیر پا گذاشتن معیارهای اخلاقی می دانند (مهدوی و هوشمند، ۱۳۹۲). با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می شود که مدیران سازمان های بخش عمومی توجه بیشتری به برنامه های مربیگری و جو اخلاقی حاکم بر مجموعه خود داشته باشند.

منابع

- احمدی، علی. (۱۳۸۷). رابطه بین معیارهای کیفیت خدمات و رضایتمندی تماشاچیان در ورزشگاه های میزبان لیگ قهرمانان آسیا دانشگاه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- اسدی، حسن؛ قنبرپور، امیر؛ قربانی، محمد؛ دوستی، مرتضی. (۱۳۸۹). رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱، صص ۸۲-۶۷.
- حسنقلی پور، طهموت؛ انصاری، منوچهر؛ الهی گل، اکرم. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی در سازمان های خدماتی با تأکید بر نقش میانجی رفتارهای شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی مطالعه پیمایشی بانک ملت شهر تهران. فصلنامه مدیریت بازرگانی، دوره ۴، شماره ۱۱، صص ۵۴-۳۹.

- Mishra, B; Bhaskar, AU. (2010). Empowerment: A Necessary Attribute of a Learning Organization? *Organizations and Markets in Emerging Economics*, 2 (2),
- Weng, Q., McElroy, J C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth & organizational commitment. *Journal of vocational Behaviour*, 77, 391-400.
- Zarei, E.; Ahmadi, F.; Danesh Kohan, A.; and A. Ramezankhani (2016). "Investigating the Relationship between Organizational Commitment and the Quality of Working Life among the Staff of Sare Pole Zahab Health Network", *Journal of Health Promotion Management*, Vol. 5, No 2, pp. 61-69.
- Hassani, M. and Zh. Bashiri (2016). "The Relationship of Ethical Climate with Positive and Negative Organizational Outcomes", *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 10, No.4, pp. 27-36.
- Perry, S.; Hunter, E.; and S. Curral (2016). "Managing the Innovators: Organizational and Professional Commitment among Scientists and Engineers", *Journal of Research Policy*, Vol. 45, pp. 1247-1262.
- Shah, M.; Marwan, A.; and M. Abualrob (2015). "Teacher Collegiality and Teacher Professional Commitment in Public Secondary Schools in Islamabad, Pakistan", *Journal of Social and Behavioral Sciences*, Vol. 46, pp. 950-954.
- Rahimnia, F. and Z. Nik Khah Farkhani (2013). "Investigating the Effect of Ethical Climate of Organization on the Organizational Performance and Desire to Quit the Job", *Modiriati-e-farda Journal*, Vol. 12, No. 37, pp. 139-155
- Saghafi, A.; Rahmani, H.; and A. Rafie (2010) "Teaching Accounting Ethics in Bachelor's Degree", *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 5, No. 1, pp. 7-8.

- Porter, L.; Steer, R.; Mowday, P.; and P. Boulian (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.
- Hunt, S. D.; Wood, V.; Wood, R.; and L. B. Chonko (1989). "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 53, pp. 79-90
- . Stallworth, H. L. (2003). "Mentoring, Organizational Commitment and Intentions to Leave Public Accounting", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 18, pp. 405-418
- . McManus, L. and N. Subramaniam (2014). "Organizational and Professional Commitment of Early Career Accountants: Do Mentoring and Organizational Ethical Climate Matter?", *Journal of Accounting and Finance*, Vol. 54, pp. 1231-1261
- Copeland, J. (2005). Ethics as Imperative. *Accounting Horizons*, 19 (1):35-43.
- Buchan, H. F. (2005). Ethical decision making in the public accounting Profession: an extension of ajzen s theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics*, 61(2): 165-181.