



## رابطه بین ایدئولوژی اخلاقی و استرس حسابداران رسمی

رافیک باغومیان<sup>۱</sup>

حسین رجب‌دُری<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۰۷

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۷/۱۵

### چکیده

این پژوهش، به بررسی رابطه بین ایدئولوژی اخلاقی و استرس حسابداران رسمی می‌پردازد. مطالعه پیش رو از نوع پیمایشی - کاربردی است. همچنین، بررسی موضوع به‌وسیله پرسشنامه و نمونه‌گیری از ۱۱۷ نفر از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران صورت گرفت و برای تحلیل یافته‌ها در قالب ۲ فرضیه اصلی، از روش معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. در این پژوهش، ایده‌آل‌گرایی و نسبی‌گرایی به‌عنوان اجزای ایدئولوژی اخلاقی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهشی نشان داد که بین ایده‌آل‌گرایی و استرس حسابداران رسمی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین، بین نسبی‌گرایی و استرس کارکنان، رابطه معکوس و معناداری مشاهده شد. در نتیجه، با توجه به کنترل استرس حسابداران رسمی و در راستای رسیدن به اهداف سازمانی، لازم است که برنامه‌ریزی‌های مناسبی در ارتباط با ایدئولوژی‌های اخلاقی افراد، صورت گیرد.

**واژه‌های کلیدی:** ایدئولوژی اخلاقی، ایده‌آل‌گرایی، نسبی‌گرایی، استرس حسابداران رسمی.

۱- استادیار حسابداری دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

۲- دانشجوی دکتری حسابداری و عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران (نویسنده مسئول)  
Hosrado@gmail.com

## ۱- مقدمه

امروزه، رفتار اخلاقی به دغدغه اصلی مدیران سازمان‌ها تبدیل شده است. مطالعات تجربی نشان می‌دهد که باورهای اخلاقی یا ایدئولوژی اخلاقی افراد، بر قضاوت‌های اخلاقی و تصمیم‌گیری آنان تأثیر می‌گذارد (فورسیث<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰؛ جکسون و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). ایدئولوژی اخلاقی عبارت است از رویکرد اخلاقی نسبت به هر موقعیتی که به پیامد و اثرهای سازمانی منجر می‌شود و به شرایط و ارزش‌های اخلاقی شخصی فرد نیز بستگی دارد (شوگلا و سریواستاوا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). برخی مطالعات نشان داده است که عوامل سازمانی تأثیر معناداری بر رفتار اخلاقی افراد دارد (لارسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). یکی از عوامل سازمانی که به رفتار اخلاقی صدمه وارد می‌کند، استرس شغلی است. از استرس با عنوان فشار روانی یاد می‌شود. بر اساس این تعریف، فشار روانی چیزی است که از خارج بر فرد تحمیل می‌شود و ناراحتی‌های جسمانی و روانی را در پی دارد (فروغی‌راد و بزاززاده‌تربتی، ۱۳۹۸). استرس شغلی همچنین، موجب ناتوانی فیزیولوژیک و روان‌شناختی می‌شود. حتی بر اساس برخی یافته‌ها، باعث بروز مالیخولیا (نوعی افسردگی است که مهم‌ترین ویژگی آن بی‌لذتی همراه با اختلال بارز روانی- حرکتی، بی‌اشتهایی، احساس گناه و بی‌انگیزگی است) نیز می‌شود که بر بهزیستی و بهره‌وری شخصی تأثیر می‌گذارد (کوئیک و همکاران<sup>۵</sup>، ۱۹۹۲).

شیوع استرس شغلی با تأثیر روی هزینه‌های سازمانی و افراد، موجب اختلال در عملکرد می‌شود و اهداف سازمانی را از مسیر اصلی خود منحرف می‌سازد (هنله<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵). درنهایت، انحراف محیط کار از مسیر اصلی، بر جو اخلاقی سازمان تأثیر می‌گذارد (پترسون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲) و استرس شغلی (مولکی و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸) و ایدئولوژی اخلاقی افراد (مینگ و چیا<sup>۹</sup>، ۲۰۰۵) را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر اساس دیدگاه سازمانی، کارکنان باید به اهداف و مقاصد خود دست یابند و از منظر کارکنان نیز شرایطی وجود دارد که تضاد اخلاقی به وجود می‌آید؛ شرایطی که در آن

کارکنان فشار از سوی همکاران، سرپرستان و سایر اعضای سازمان را احساس می‌کنند و با ارزش‌های شخصی آنان برای تحقق اهداف سازمانی، در تضاد است (لیچت و فنل<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۷). بر اساس مطالعات قبلی، می‌توان انتظار داشت کارکنانی که به رفتار اخلاقی معتقد هستند، خود را ملزم به پیروی از قوانین اخلاقی می‌دانند که نتیجه آن نوع خاصی از استرس است (پترسون، ۲۰۰۲)؛ بنابراین، ایدئولوژی اخلاقی رابطه معناداری با استرس شغلی دارد (شوگلا و سریواستاوا، ۲۰۱۷).

باوجود اهمیت روابط و متغیرهای ذکرشده، تاکنون پژوهش‌های حوزه حسابداری در ایران به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. درنتیجه، پرسش‌هایی که مطرح می‌شود عبارت است از: تأثیر ایدئولوژی اخلاقی (شامل آرمان‌گرایی و نسبی‌گرایی) بر استرس شغلی کارکنان حوزه حسابداری در معنای عام چگونه است؟ جهت این رابطه‌ها چگونه است؟ شدت این رابطه‌ها چقدر است؟ هدف این پژوهش، پاسخ به پرسش‌های مذکور است. استرس شغلی به دلیل شیوع و پیامدهای منفی آن، مسئله مهمی برای پژوهشگران و سازمان‌ها محسوب می‌شود. برای نمونه، بر اساس برآوردها در حدود یک‌سوم کارکنان سطح استرس بالایی دارند (موسسه ملی سلامت و ایمنی شغلی<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۹). از آنجاکه تاکنون این موضوع در ایران موردبررسی قرار نگرفته است، به توسعه ادبیات ایدئولوژی اخلاقی و استرس کارکنان کمک کرده و درک بهتری از آن‌ها ارائه خواهد کرد و یافته‌های آن نیز به برنامه‌ریزی بهتر منجر خواهد شد. در ادامه مقاله، ابتدا مبانی نظری و پیشینه پژوهش مطرح و سپس فرضیه‌ها، روش پژوهش، یافته‌ها و بحث و نتیجه‌گیری ارائه می‌شود.

## ۲- مبانی نظری

## ۲-۱- ایدئولوژی اخلاقی

ایدئولوژی اخلاقی عبارت است از نظام ارزش‌های اخلاقی برای قضاوت‌های اخلاقی که اغلب دستورالعمل‌هایی برای قضاوت و حل‌وفصل رفتارهای

## ۲-۲- استرس

در روانشناسی، استرس به معنی تحت فشار قرارگرفته شدن تعریف شده است. استرس، واکنش بدنی، ذهنی و شیمیایی بدن در برابر رویدادهایی است که موجب ترس، هیجان، دستپاچگی، احساس خطر یا خشم می‌شود. استرس هر نوع محرک یا تغییر در محیط داخلی یا خارجی است که ممکن است باعث تعادل حیاتی شود و در شرایط خاص نیز بیماری‌زا باشد (سلطانی و همکاران، ۱۳۸۷). در حقیقت، تقریباً هر فعالیت فردی درجه‌ای از استرس را شامل می‌شود. در عمل نیز بخشی از زندگی همه انسان‌ها با استرس طی می‌شود که آن‌ها را در رویارویی با محیط دچار مشکل می‌کند (هاشمی، ۱۳۸۵).

## ۲-۳- رابطه بین متغیرهای پژوهش

در ادبیات حوزه اخلاق، بیان می‌شود که جو اخلاقی رابطه زیادی با استرس شغلی دارد (مولکی و همکاران، ۲۰۰۸). جو اخلاقی نشان‌دهنده تعهد سازمانی نسبت به اخلاق است و اطلاعات صریح و بدون ابهامی درباره انتظارات اخلاقی سازمان به کارکنان ارائه می‌دهد (ادویر و مادن<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۶). از آنجاکه جو اخلاقی نشانه‌هایی در رابطه با رفتارهای قابل قبول ارائه می‌دهد، عامل مهمی در کاهش استرس در شغل است (اسچویپکر و هارتلین<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۵). جو کاری مثبت که در آن ارزش‌های سازمانی انتظارات اخلاقی کارکنان را برآورده سازد، باعث کاهش تعارض‌های بالقوه می‌شود و در نتیجه، استرس را کاهش می‌دهد (بابین و همکاران<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۰). در نتیجه، می‌توان بیان داشت که ایدئولوژی اخلاقی با استرس شغلی مرتبط است (شوکلا و سریواستاوا، ۲۰۱۷). افرادی که سطح نسبی‌گرایی بالایی دارند (آرمان‌گرایی کمتری دارند)، متکی به قوانین اخلاقی جهانی نیستند (فورسیث، ۱۹۹۲)؛ اما افرادی که سطح نسبی‌گرایی کمتری دارند (آرمان‌گرایی بیشتری دارند)، معتقد هستند که باید همسو با این ارزش‌های اخلاقی عمل کرد (دابینسکی و همکاران<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۵). از سوی دیگر، آرمان‌گرایی به این موضوع اشاره دارد که

اخلاقی ارائه می‌دهد (هنله و همکاران، ۲۰۰۵). ایدئولوژی یک فلسفه زندگی انتخابی آگاهانه آرمان خیز مجهز به منطق است و چیزی که بشر را وحدت و جهت می‌بخشد و آرمان مشترک می‌دهد و ملاک خیر و شر و بایدونباید برای او می‌شود. ایدئولوژی از دیدگاه فلسفی در دو معنای عام و خاص به کاربرده می‌شود. اگر در معنای عام به کار رود مترداف با مکتب است و مجموعه رهنمودهای کلی مکتب را چه در بعد اندیشه و چه در بخش عمل در برمی‌گیرد. اگر در معنای خاص به کار رود نیز تنها بخشی از مکتب را که به رفتار انسان و دستورالعمل‌های بایدونبایدها مربوط می‌شود، در برمی‌گیرد (مطهری، ۱۳۶۸).

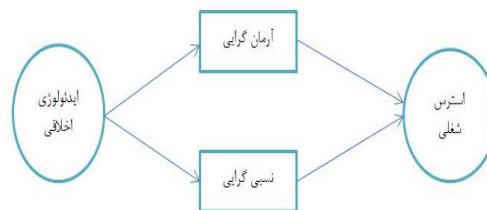
مطالعات مختلفی در رابطه با رفتار اخلاقی افراد انجام گرفته و نشان داده است که ایدئولوژی اخلاقی افراد تأثیر معناداری بر تصمیم‌های اخلاقی بر جای می‌گذارد (فورسیث، ۱۹۹۲). در این زمینه، ایدئولوژی اخلاقی شامل نسبی‌گرایی و آرمان‌گرایی اخلاقی است که بیانگر مفاهیمی کلیدی است که تفاوت‌های فردی در فلسفه اخلاقی را توصیف می‌کند (فورسیث، ۱۹۸۰). آرمان‌گرایی حاکی از عقیده راسخ یک فرد نسبت به این است که قضاوت اخلاقی از نظر وجدانی باید بر اساس اصول، هنجارها و قوانین اخلاقی صورت گیرد. افراد آرمان‌گرا عقیده دارند که اصول، هنجارها و قوانین اخلاقی، همیشه و بدون توجه به موقعیت‌های مختلف، صادق است؛ درحالی‌که نسبی‌گرایی میزانی است که فرد قوانین اخلاقی کلی را برای اخذ تصمیم مقتضی، رد می‌کند. نسبی‌گرایان بر این باور هستند که تمام استانداردهای اخلاقی به جامعه و فرهنگ و ماهیت وضعیت و نتایج بستگی و تفسیرهای زیادی برای نگرش به موضوع اخلاقی وجود دارد. بر اساس دیدگاه نسبی‌گرایی اخلاقی، امکان ارائه تعریف برای رفتار درست و غلط وجود ندارد و بنابراین، نمی‌توان رفتار را به وضوح به عنوان درست یا نادرست، ارزیابی کرد.

پیروی و در انجام اعمال خود، اخلاق را بیشتر رعایت می‌کنند (تانسی و همکاران، ۱۹۹۴)؛ بنابراین، نسبی‌گرایان در مقایسه با آرمان‌گرایان، استانداردهای اخلاقی خود را راحت‌تر مطابق با اهداف سازمان تغییر می‌دهند (شوکلا و سریواستاوا، ۲۰۱۷). در نتیجه، منطقی است که انتظار رود افرادی که به قوانین اخلاقی جهانی معتقد هستند (آرمان‌گرایان)، با شکستن و نقض قوانین و ضوابط اخلاقی مشکل دارند و بیشتر با آن مخالفت می‌کنند و در نتیجه، استرس بیشتری را در رویارویی با فشار مشارکت در رفتار غیراخلاقی در محیط کار، نسبت به نسبی‌گرایان تجربه می‌کنند؛ به عبارت دیگر، افرادی که به قوانین جهانی اخلاق معتقد هستند (آرمان‌گرایان)، مشکل‌های بیشتری در توجیه عقلانی رفتار کاری غیراخلاقی تجربه می‌کنند؛ زیرا این افراد به نسبی بودن اخلاق اعتقاد ندارند. آن‌ها انتظار دارند استانداردهای اخلاقی یکسانی بر شرایط شخصی و حرفه‌ای حکم فرما باشد. در نتیجه، افرادی که اعتقاد بیشتری به قوانین اخلاق جهانی دارند (آرمان‌گرایان)، استرس بیشتر یا ناهماهنگی شناختی بیشتری در رویارویی با فشار انجام کار غیراخلاقی یا رفتار غیراخلاقی متحمل می‌شوند. در مقابل، افرادی که به نسبی بودن اخلاق و وابسته بودن آن به شرایط اعتقاد دارند، اعمال بالقوه غیراخلاقی را برای موفقیت سازمان و اهداف کاری، ضروری می‌دانند. این کارکنان توجیه می‌کنند که لزومی ندارد اخلاق در محیط کسب‌وکار با موارد اخلاقی جاری در زندگی شخصی آنان همسو باشد. از این رو، نسبی‌گرایان نسبت به آرمان‌گرایان راحت‌تر با فشار انجام رفتار غیراخلاقی در محیط کار کنار می‌آیند و استرس کمتری را متحمل خواهند شد (شوکلا و سریواستاوا، ۲۰۱۷).

با توجه به مبانی نظری ارائه‌شده، الگوی پژوهش به صورت شکل (۱) است.

افراد فکر می‌کنند اعمال اخلاقی به پیامدهای مطلوب تبدیل می‌شود. افرادی که سطح آرمان‌گرایی بالایی دارند، همیشه خیر درونی ارزش‌های اخلاقی جهانی و اهمیت صدمه نزدن به دیگران را در نظر می‌گیرند (تانسی و همکاران<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۴). افرادی که سطح آرمان‌گرایی کمتری دارند، معتقد هستند اقدام‌هایی که سبب آسیب رساندن به بقیه شده است، لزومی ندارد بد باشد و به شرایط بستگی دارد (شوکلا و سریواستاوا، ۲۰۱۷). از آنجاکه افراد گرایش‌های اخلاقی متفاوتی مطابق با تأکید خود بر این دو اصل دارند (فورسیث، ۱۹۹۲)، این امر تبدیل به اصل مسلمی می‌شود که بر استرس شغلی افراد در سازمان تأثیر می‌گذارد.

در توضیح رابطه بین ایدئولوژی اخلاقی شامل آرمان‌گرایی و نسبی‌گرایی و استرس شغلی، می‌توان چنین بیان داشت که واکنش کارمندان به فشار اخلاقی، به ویژگی‌های فردی آنان بستگی دارد (موزر<sup>۱۷</sup>، ۱۹۸۸). یکی از ابعاد اصلی فلسفه اخلاقی افراد، میزان باور افراد نسبت به نسبی بودن اخلاق در مقابل باور به قوانین جهانی اخلاق (آرمان‌گرایی) است (آکا<sup>۱۸</sup>، ۱۹۹۷). با توجه به مطالعات قبلی صورت گرفته، تفاوت در گرایش‌های اخلاقی بر ایجاد نیت اخلاقی تأثیر می‌گذارد (سورنه و ساندرز<sup>۱۹</sup>، ۱۹۹۲). کارکنانی که از قوانین اخلاق جهانی پیروی می‌کنند (آرمان‌گرایان)، نیت‌های اخلاقی را بر اساس قوانین و رفتار درست شکل می‌دهند (مون و ووليامز<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۰). در حالی که نسبی‌گرایان، بیشتر نیت‌های اخلاقی را بر اساس پیامدهای عمل بالقوه شکل می‌دهند. در نتیجه، تمام کارکنان (آرمان‌گرایان و نسبی‌گرایان) با معضل اخلاقی روبرو می‌شوند. برای نمونه، گمراه کردن مشتریان جهت تحقق هدف افزایش درآمد و سود شرکت را می‌توان از این موارد دانست. نسبی‌گرایانی که به اهداف سازمانی معتقد هستند، باید توجیه کنند که اهداف مدیریتی از نظر اخلاقی قابل قبول است. با استناد به یافته‌های پژوهش‌های صورت گرفته، افرادی که به قوانین جهانی اخلاق معتقد هستند (آرمان‌گرایان)، بیشتر از استانداردهای اخلاقی خود



شکل (۱) - الگوی مفهومی پژوهش

### ۳- پیشینه پژوهش

بررسی پژوهش‌های داخلی نشان داد که برای نمونه، دازه و مرکز (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین استدلال اخلاقی، طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی حسابداران رسمی» دریافتند که ارتباط مستقیم و معناداری بین استدلال اخلاقی، طرز تفکر اخلاقی، نیت اخلاقی و تمایل اخلاقی وجود دارد. همچنین، رجب‌دُری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی سطح پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان حسابداری پرداخته و دریافتند این متغیر در سطح متوسط قرار دارد و برای افزایش سطح تعهد حرفه‌ای در جامعه دانشجویان که در آینده‌ای نزدیک بدنه اصلی حرفه را تشکیل خواهند داد، بهتر است تقویت شود. نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۵) نیز در مدلبندی تأثیر شدت اخلاقی در گزارشگری موارد درون‌سازمانی تقلب، دریافتند که شدت اخلاقی ادراک‌شده تأثیر متغیرهای عدالت سازمانی، نگرش در مورد گزارش موارد تقلب و هنجارهای غیر عینی را تعدیل خواهد کرد؛ اما تأثیر سازه دین‌داری را تعدیل نخواهد کرد. در پژوهشی دیگر، نمازی و همکاران (۱۳۹۶) با تحلیل محتوای مقاله‌های اخلاقی به تهیه الگویی تحت عنوان «الگوی توسعه پایدار اخلاق حرفه‌ای حسابداری» پرداختند که از ۴ سازه و ۶۹ عامل تشکیل‌شده و اولویت سازه‌ها به ترتیب شامل سازه فردی، سازه اجتماعی، سازه اقتصادی-سازمانی و سازه زیست‌محیطی بود. یافته‌های بزرگ‌اصل و همکاران (۱۳۹۷) نیز نشان داد که با افزایش اختلال شخصیت ضداجتماعی، امکان بروز رفتارهای غیراخلاقی در دانشجویان حسابداری افزایش می‌یابد. همچنین، سطح اختلال شخصیت ضداجتماعی در دانشجویان حسابداری بالاتر از متوسط است. فروغی‌راد

و بزاززاده‌تربتی (۱۳۹۸) نیز دریافتند که استرس حسابرسان رابطه مثبتی با کیفیت اقلام تعهدی اختیاری دارد و به عبارتی با افزایش استرس شغلی، کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد و در شرکت‌های دارای حسابرسان نخستین، این اثرگذاری بیشتر است.

در میان پژوهشگران خارجی نیز برای نمونه، جین‌سئوک و همکاران<sup>۲۱</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود به دنبال بررسی اثر اخلاق شرکتی بر عملکرد مالی شرکت‌ها بودند. یافته‌های آنان از ۳۸۲۱ نفر از ۱۳۰ شرکت کره‌ای نشان داد که اخلاق شرکت از طریق متغیرهای میانجی تعهدهای جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، اثر معناداری بر عملکرد مالی شرکت دارد و افزایش سطح اخلاق شرکتی، موجب افزایش عملکرد مالی شرکت می‌شود. شولتز و تران<sup>۲۲</sup> (۲۰۱۵) نیز در پژوهشی به بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه فکری پرداخته‌اند. جامعه موردبررسی آنان، ۶۴ نفر از حسابرسان کشور سوئد بود. یافته‌ها نشان‌دهنده رابطه مستقیم و معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه فکری است. اسوانبرگ و اوهمان<sup>۲۳</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با مطالعه ۲۸۱ حسابرس اروپایی دریافتند که حسابرسان در موسسه‌های برخوردار از فرهنگ‌های اخلاقی قوی‌تر، تصمیم‌های واقعی‌تری را از لحاظ عدم پذیرش مواضع جایگاه‌های ترجیحی حسابداری در میان مراجعین در مقایسه با آنچه حسابرسان در موسسه‌های حسابرسی با فرهنگ‌های اخلاقی ضعیف‌تر انجام می‌دهند، اتخاذ می‌کنند. شوکلا و سریواستاوا (۲۰۱۷) نیز با نظرسنجی از ۵۶۱ کارمند صنعت هتلداری در هند، دریافتند که بین ایدئولوژی اخلاقی و استرس کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد؛ بدین‌صورت که بین ایده‌آل‌گرایی و استرس کارکنان، رابطه مستقیم و معنادار و بین نسبی‌گرایی و استرس کارکنان نیز رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. لیو و همکاران<sup>۲۴</sup> (۲۰۱۸) نیز پس از تجزیه و تحلیل نظر ۷۲۶ کارمند در چین، دریافتند که بین اخلاق سازمانی و گزارش تقلب‌های مالی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد که این رابطه با نقش تعدیل‌گر شدت اخلاقی

ادراک‌شده و شخصیت پویا، به‌گونه‌ای مثبت تعدیل می‌شود.

تاکنون در مطالعات انگشت‌شماری پیامدهای اخلاق کسب‌وکار مانند رضایت شغلی کارمندان، استرس، انگیزه، تعهد و عملکرد شغلی، بررسی‌شده است؛ درحالی‌که عوامل سازمانی رفتارهای اخلاقی در کسب‌وکار، در تحقیق‌های زیادی مطالعه شده‌اند (کوه و الفرد<sup>۲۵</sup>، ۲۰۰۱). استرس شغلی نیز یکی از عوامل سازمانی است که موردتوجه اخلاق در تجارت قرار دارد (هو<sup>۲۶</sup>، ۲۰۱۰). در مطالعات تجربی نشان داده شده است که رابطه معناداری بین جو اخلاقی و استرس شغلی (مولکی و همکاران، ۲۰۰۸) وجود دارد. بررسی یافته‌های تحقیق‌های پیشین نشان می‌دهد اگرچه پژوهش‌های مؤثری در این زمینه انجام‌شده و یافته‌های ارزشمندی نیز به‌دست‌آمده است، اما تاکنون پژوهشی که به بررسی رابطه ایدئولوژی اخلاقی و استرس حسابداران رسمی (شاغلان حوزه حسابداری در معنای عام) در ایران پرداخته باشد، انجام‌نشده است. در نتیجه، لازم است که این موضوع موردبررسی تجربی قرار گیرد.

#### ۴- فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش که از نظر گذشت، دو فرضیه اصلی پژوهشی به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

**فرضیه اصلی اول:** بین آرمان‌گرایی و استرس شغلی، رابطه معناداری وجود دارد.

**فرضیه اصلی دوم:** بین نسبی‌گرایی و استرس شغلی، رابطه معناداری وجود دارد.

#### ۵- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه در این پژوهش ترکیبی از روش‌های پژوهش کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش کتابخانه‌ای و از طریق مطالعه ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، چارچوب مناسبی برای موضوع فراهم شد. در روش میدانی و به‌وسیله

ابزار پرسشنامه، اطلاعات موردنیاز برای بررسی موضوع گردآوری شد. در این پژوهش، برای بررسی ایدئولوژی اخلاقی به پیروی از رؤیایی و همکاران (۱۳۹۲) از پرسشنامه استاندارد فورسیث (۱۹۸۰) که شامل ۲۰ پرسش (۱۰ پرسش مربوط به ایده‌آل‌گرایی و ۱۰ پرسش مربوط به نسبی‌گرایی) است و برای بررسی استرس شغلی نیز از پرسشنامه استاندارد کاهن و همکاران<sup>۲۷</sup> (۱۹۶۴) که شامل ۱۵ پرسش است به پیروی از گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۶) استفاده شد. ترجمه، بومی‌سازی و استفاده از پرسشنامه‌ها نیز پس از دریافت نظرهای کارشناسی و تأیید استادان دانشگاهی و صاحب‌نظران مختلف، انجام شد؛ یعنی، اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. لازم به ذکر است که در پرسشنامه‌های ذکرشده از طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای استفاده شد.

جامعه پژوهشی این تحقیق، شامل کلیه اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران است. با توجه به اینکه دسترسی به کل اعضای جامعه ذکرشده با پراکندگی‌های مختلف سخت و تا حدودی غیرممکن است، جامعه پژوهش نامحدود در نظر گرفته شد.

برای محاسبه حجم نمونه در جامعه نامشخص از رابطه (۲) استفاده شد.  $\delta$  انحراف معیار برای داده‌های طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از رابطه (۱) برابر با ۰/۶۶۷ است (مؤمنی و فعال‌قیومی، ۱۳۸۹). با توجه به رابطه (۲) حجم نمونه حدود ۱۷۰ نفر به دست می‌آید.

رابطه (۱)

$$\delta = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{6} = \frac{5-1}{6} = 0.667$$

رابطه (۲)

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

همچنین، به دلیل اینکه با توجه به ماهیت جامعه آماری پژوهش امکان نمونه‌گیری تصادفی وجود نداشت و این موضوع محدودیت اصلی در پژوهش‌های داخلی است (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷).

۸ نفر دارای مدرک دکتری، ۳۴ نفر دانشجوی دکتری، ۴۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳۴ نفر نیز دارای مدرک کارشناسی هستند. در ادامه نیز جدول (۱)، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۱) - آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	کمینه	بیشینه	میانگین	متغیر	نماد
۰/۸۱۴۳	۱	۵	۴/۲۵۶۴	استرس شغلی	Job Stress
۰/۶۷۳۲	۱	۵	۳/۳۲۱۹	آرمان‌گرایی	Idealism
۰/۶۶۴۰	۱	۵	۳/۰۱۵۷	نسبی‌گرایی	Relativism

یافته‌های این بخش نشان‌دهنده آن است که میزان همه متغیرهای پژوهش بالاتر از میانگین ارزشی طیف لیکرت (عدد ۳) است که بیانگر بالاتر از متوسط بودن متغیرها در نمونه مورد بررسی است. همچنین، میانگین متغیرهای پژوهش نشان داد که استرس در پاسخ‌دهندگان در سطح بالایی قرار دارد. افزون بر آن، آرمان‌گرایی و نسبی‌گرایی نیز بالاتر از متوسط است. انحراف معیار نیز نشان‌دهنده آن است که پراکنده‌ترین داده‌ها مربوط به استرس و پس‌از آن آرمان‌گرایی و در انتها نیز نسبی‌گرایی قرار دارد.

#### ۶-۱- آزمون فرضیه‌های پژوهش

در ادامه، هریک از فرضیه‌های تحقیق با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در روش حداقل مربعات جزئی، چند نکته از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است:

(۱) قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده، به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف تلقی و از آن صرف نظر می‌شود. همچنین، بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب محسوب می‌شود.

جمع‌آوری نظرها نیز به شیوه حضوری و مجازی صورت گرفت. در این زمینه در شیوه حضوری، با مراجعه به اعضای جامعه حسابداران رسمی، پرسشنامه‌ها تکمیل شد. در شیوه مجازی نیز با ایجاد بانک اطلاعاتی و پس از طراحی پرسشنامه در محیط فرم نگار گوگل، پرسشنامه و درخواست تکمیل و به افراد ذکر شده ارسال و از آنان درخواست شد تا در صورت امکان به سایر اعضای جامعه حسابداران رسمی نیز ارسال نمایند. در این زمینه، در مجموع ۱۱۷ پرسشنامه تکمیل شد (حدود ۶۹ درصد حجم نمونه مورد نظر که رقم مناسبی است). لازم به ذکر است که ۶۹ پرسشنامه به صورت حضوری و ۴۸ پرسشنامه به صورت مجازی تکمیل شد.

همچنین، به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهشی (فرضیه‌های مربوط به بررسی ارتباط متغیرهای مستقل و وابسته)، از روش معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. الگویابی معادلات ساختاری، به بررسی مجموعه‌ای از روابط وابستگی به صورت هم‌زمان می‌پردازد. استفاده از این روش، زمانی مفید است که متغیری وابسته در روابط وابستگی بعدی تبدیل به متغیری مستقل شود (امانی و همکاران، ۱۳۹۱). جذابیت الگویابی معادلات ساختاری در حوزه‌های مختلف علمی به این دلیل است که این شیوه در رویارویی با روابط چندگانه هم‌زمان، روش مستقیمی ارائه می‌کند که کاربرد آماری نیز دارد. همچنین، توانایی این شیوه در ارزیابی روابط به‌گونه‌ای چندجانبه، سبب می‌شود که پژوهش از تحلیل اکتشافی به تحلیل تأییدی انتقال یابد. این انتقال به نوبه خود موجب می‌گردد تا نگرش منظم‌تر و کلی‌تری از مسائل پدیدار شود (هیر و همکاران، ۲۰۱۲).

#### ۶- یافته‌های پژوهش

بررسی یافته‌های آماری نشان داد که کل افراد پاسخ‌دهنده مرد هستند و میانگین سنی آن‌ها ۴۱/۳۴ با انحراف معیار ۱۴/۲۹ است. میانگین سابقه کار آنان نیز ۱۹/۲۸ با انحراف معیار ۱۰/۱۲ است. در بین آن‌ها

محاسبه شد که در شکل (۳) ارائه شده است. در این الگو که خروجی نرم‌افزار Smart PLS است، خلاصه یافته‌های مربوط به بار عاملی استاندارد روابط متغیرهای پژوهش، ارائه شده است. آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس روابط هر یک از متغیرها به تفکیک نیز ارائه شده است. لازم به ذکر است که  $q_1$  تا  $q_{35}$  نشان‌دهنده هر یک از سؤال‌های پرسشنامه است.

جدول (۲) - روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش

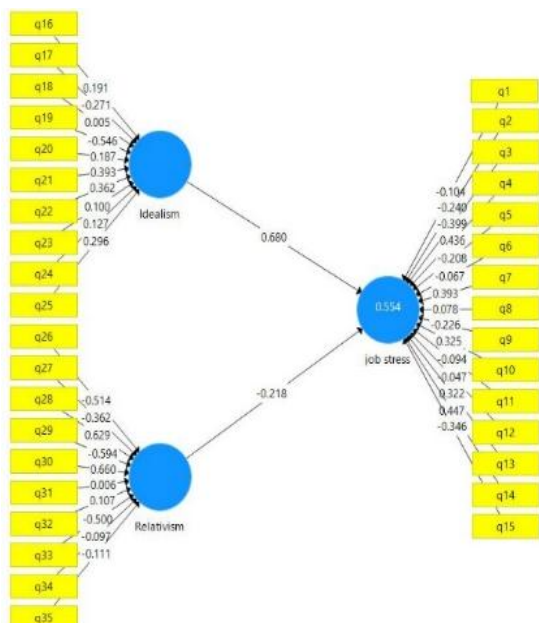
نماد	متغیر	پایایی مرکب (CR)	میانگین واریانس استخراج (AVE)	روایی همگرا (cv)
Job Stress	استرس شغلی	۰/۷۶۹	۰/۵۳۵	۰/۷۴۲
Idealism	آرمان‌گرایی	۰/۷۸۴	۰/۵۹۲	۰/۸۱۳
Relativism	نسبی‌گرایی	۰/۷۴۳	۰/۶۰۸	۰/۷۴۶

زمانی که همبستگی متغیرها شناسایی شد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. برای بررسی معناداری همبستگی‌های مشاهده شده از روش‌های خودگردان‌سازی (بوت‌استرپ) و یا برش متقاطع جک‌نایف استفاده می‌شود. در این مطالعه، از روش خودگردان‌سازی استفاده شد که آماره  $t$  را ارائه می‌دهد. لازم به ذکر است در سطح خطای ۵٪ اگر مقدار آماره بوت‌استرپ  $t$ -value بزرگ‌تر از  $1/96$  باشد، همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

همچنین، روایی همگرا نیز محاسبه شده است. هرگاه یک یا چند ویژگی از طریق دو یا چند روش اندازه‌گیری شود، همبستگی بین این اندازه‌گیری‌ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که ویژگی واحدی را اندازه‌گیری می‌کند، بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا است. وجود این همبستگی برای اطمینان از این‌که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود، می‌سنجد، ضروری است. برای وجود روایی همگرا، میانگین واریانس استخراج باید بالاتر از  $0/5$  و پایایی مرکب نیز باید بالاتر از  $0/7$  باشد. در ادامه در جدول (۲)، یافته‌های این بخش نشان داده شده است.

چون پایایی مرکب تمامی متغیرها بزرگ‌تر از  $0/7$  است، بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده نیز بزرگ‌تر از  $0/5$  است، بنابراین، روایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار روایی مرکب نیز در حد مطلوب و بالاتر از  $0/7$  است.

رابطه متغیرهای موردبررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش بر اساس یک ساختار علی با روش حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شد. الگوی کلی پژوهش در شکل (۲) ترسیم شده است. الگوی اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده با متغیر پنهان) و الگوی مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) نیز محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره  $t$  با روش بوت‌استرپ



شکل (۲) - روش حداقل مربعات جزئی الگوی کلی پژوهش

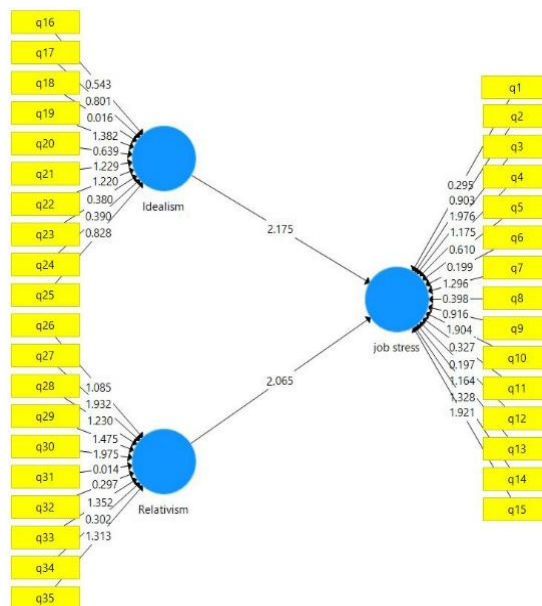


همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین، با اطمینان ۹۵٪ بین نسبی‌گرایی و استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

#### ۷- بحث و نتیجه‌گیری

با نگاهی به تأثیر ایدئولوژی اخلاقی افراد و با توجه به اینکه تصمیم‌گیری‌های اخلاقی سازمان بر اساس ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی اخذ می‌شود و در قضاوت‌های اخلاقی و تصمیم‌گیری آنان مؤثر است، این موضوع از اهمیت زیادی برخوردار است. همچنین، وجود استرس شغلی، پیامدهای منفی زیادی را به دنبال دارد که بررسی این نکته نیز دارای اهمیت است. با توجه به موارد بیان‌شده، هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین ایدئولوژی اخلاقی و استرس حسابداران رسمی است. در ضمن، جامعه آماری این پژوهش را ۱۱۷ نفر از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران تشکیل می‌دهند.

در این پژوهش، ایدئولوژی اخلاقی با دو معیار ایده‌آل‌گرایی و نسبی‌گرایی مورد ارزیابی قرار گرفت و در قالب دو فرضیه، رابطه بین ایده‌آل‌گرایی و نسبی‌گرایی با استرس شغلی آزمون شد. یافته‌های فرضیه اول نشان داد که بین ایده‌آل‌گرایی و استرس شغلی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین، در فرضیه دوم نیز مشاهده شد که بین نسبی‌گرایی و استرس شغلی، رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. دلیل این امر، آن است که آرمان‌گرایان، نیت‌های اخلاقی را بر اساس قوانین و رفتار درست شکل می‌دهند. آنان بیشتر از استانداردهای اخلاقی خود پیروی و در انجام اعمال خود، اخلاق را بیشتر رعایت می‌کنند. در نتیجه، شکستن و نقض قوانین و ضوابط اخلاقی برای آرمان‌گرایان مشکل است و بیشتر مخالفت می‌کنند. همچنین، آن‌ها استرس بیشتری را در رویارویی با فشار مشارکت در رفتار غیراخلاقی در محیط کار در مقایسه با نسبی‌گرایان، تجربه می‌نمایند؛ اما نسبی‌گرایان، در مقایسه با آرمان‌گرایان، استانداردهای اخلاقی خود را راحت‌تر مطابق با اهداف سازمان تغییر



شکل (۳) - آماره t-value الگوی کلی پژوهش با روش بوت‌استرپ

بر اساس شکل (۲)،  $R^2$  یا ضریب تعیین پژوهش به میزان ۰/۵۵۴ است.  $R^2$  معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری الگوسازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. نکته ضروری در اینجا آن است که  $R^2$  تنها برای سازه‌های درون‌زا (وابسته) الگوی محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هرچه قدر مقدار  $R^2$  مربوط به سازه‌های درون‌زای یک الگوی بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر الگوی پژوهش است.

در فرضیه اول، بارعاملی رابطه میان ایده‌آل‌گرایی و استرس شغلی برابر با ۰/۶۸۰ محاسبه شد. آماره آزمون نیز ۲/۱۷۵ است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین، با اطمینان ۹۵٪ بین ایده‌آل‌گرایی و استرس شغلی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

در فرضیه دوم مشاهده شد که بین نسبی‌گرایی و استرس شغلی، بارعاملی رابطه ۰/۲۱۸ است. آماره آزمون نیز ۲/۰۶۵ است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ است و نشان می‌دهد

کارایی امور دارد نیز دارای اهمیت است. در نتیجه، بررسی عوامل مؤثر بر استرس حسابداران و حسابرسان در راستای شناسایی بهتر و برنامه‌ریزی در راستای کاهش آن نیز اهمیت دارد. به پژوهشگران آتی نیز توصیه می‌شود به بررسی رابطه ایدئولوژی اخلاقی و گزارش تقلب‌های مالی و همچنین، تعهد سازمانی بپردازند. همچنین، بررسی رابطه مواردی مانند فرهنگ سازمانی، خودکارآمدی و رهبری اخلاقی با استرس کارکنان نیز پیشنهاد می‌شود.

#### فهرست منابع

- \* امانی، جواد و هیمن خضری‌آذر و حجت محمودی. (۱۳۹۱). معرفی مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجذورات جزئی - PM - PLS - و کاربرد آن در پژوهش‌های رفتاری. دانش روان‌شناختی. ۱: ۴۱-۵۵.
- \* بزرگ‌اصل، موسی و حسین رجب‌دُری و امیررضا خانی‌ذلان. (۱۳۹۷). رابطه اختلال شخصیت ضداجتماعی و تمایل به رفتارهای غیراخلاقی در دانشجویان حسابداری. حسابداری سلامت. ۷ (۲): ۱-۱۴.
- \* دازه، نوشین و منصور گرکز. (۱۳۹۴). رابطه بین استدلال اخلاقی، طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی حسابداران رسمی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱ (۱۰): ۱۱۵-۱۴۰.
- \* رجب‌دُری، حسین و اعظم روستامیندی و زیبا آسوده. (۱۳۹۵). بررسی پایبندی دانشجویان کارشناسی حسابداری به اخلاق حرفه‌ای. فصلنامه اخلاق. ۱۲ (۲۱): ۲۶۵-۲۹۲.
- \* رویایی، رمضانعلی و قدرت‌الله طالب‌نیا و یحیی حساس‌یگانه و صابر جلیلی. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین فلسفه اخلاق فردی و ویژگی‌های جمعیت شناختی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری. حسابداری مدیریت. ۶ (۱۶): ۱۵-۲۶.
- \* سلطانی، مرضیه و مهین امین‌الرعايا و عباس عطاری. (۱۳۸۷). اثر آموزش مدیریت استرس بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دبیرستان‌های

می‌دهند و انعطاف‌پذیری بیشتری دارند. از آنجا که آرمان‌گرایان به نسبی بودن اخلاق اعتقاد ندارند، مشکلات بیشتری در توجیه عقلانی رفتار غیراخلاقی در محیط کار، تجربه می‌کنند که موجب استرس بیشتر خواهد شد. در مقابل، نسبی‌گرایان به نسبی بودن اخلاق و وابسته بودن آن به شرایط اعتقاد دارند و اعمال بالقوه غیراخلاقی را برای موفقیت سازمان و اهداف کاری، ضروری می‌دانند. آنان توجیه می‌کنند که لزومی ندارد اخلاق در محیط کسب‌وکار، با موارد اخلاقی جاری در زندگی شخصی آنان همسو باشد. از این‌رو، نسبی‌گرایان نسبت به آرمان‌گرایان راحت‌تر با فشار انجام رفتار غیراخلاقی در محیط کار کنار می‌آیند و استرس کمتری را متحمل می‌شوند که با توجه به انعطاف‌پذیری و توان بالای کنار آمدن آنان با شرایط، این مسئله به حدی است که استرس را در آنان کاهش می‌دهد. یافته‌های هر دو فرضیه پژوهش، همسو با یافته‌های شوکلا و سریواستاوا (۲۰۱۷) است. انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است که محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه، احتمال محافظه‌کاری برخی پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌گویی به پرسش‌های مطرح‌شده و همچنین، احتمال نبود انگیزه کافی در برخی از پاسخ‌دهندگان و محدودیت‌های روش معادلات ساختاری، از این قبیل عوامل است که باید در تفسیر و تعمیم یافته‌ها، مدنظر قرار داده شود. با توجه به اهمیت بحث اخلاق حرفه‌ای در حوزه حسابداری به معنای عام و گسترده وسیع آن، پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزان و مدیران، سازوکارهای لازم برای افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای برای شاغلان این حوزه را در نظر داشته باشند. برای نمونه، دوره‌های ضمن خدمت برای کارکنان در زمینه اخلاق حرفه‌ای و آشنایی با مشکل‌های ناشی از عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای به‌صورت موردی و افته‌کاوی، می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. افزون بر آن، تهیه الگوهای اخلاقی مبتنی بر روانشناسی کار و آموزش اخلاق حرفه‌ای به‌صورت عملی و به‌ویژه در برنامه درسی پنهان نیز توصیه می‌شود. همچنین، مطالعه میزان استرس حسابداران و حسابرسان با توجه به اهمیتی که در

- research ethics evaluations". *Journal of Business Research*. 39 (2): 71-80.
- \* Babin, B. J., Boles, J. S., and Robin, D. P. (2000). "Representing the perceived ethical work climate among marketing employees". *Journal of the Academy of Marketing Science*. 28 (3): 345-358.
- \* Dubinsky, A. J., Natarajan, R., and Wen, Y. H. (2004). "The influence of moral philosophy on retail salespeople's ethical perceptions". *The Journal of Consumer Affairs*. 38 (2): 297-319.
- \* Forsyth, D. R. (1980). "A taxonomy of ethical ideologies". *Journal of Personality and Social Psychology*. 39 (1): 175.
- \* Forsyth, D. R. (1992). "Judging the morality of business practices: the influence of personal Larson, L. L. (2004). "Internal auditors and job stress". *Managerial Auditing Journal*. 19 (9): 1119-1130.
- \* Hair, J., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. (2012). An Assessment of the Use if Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 40 (3): 414-433.
- \* Henle, C. A. (2005). "Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality". *Journal of Managerial Issues*. 17 (2): 247-263.
- \* Henle, C. A., Giacalone, R. A., and Jurkiewicz, C. L. (2005). "The role of ethical ideology in workplace deviance". *Journal of Business Ethics*. 56 (3): 219-230.
- \* Ho, J. A. (2010). "Ethical perception: are differences between ethnic groups situation dependent?". *Business Ethics: A European Review*. 19 (2): 154-182.
- \* Jackson, T., David, C., Deshpande, S., Jones, J., Joseph, J., Lau, K. F., and Taka, I. (2000). "Making ethical judgements: a cross-cultural management study". *Asia Pacific Journal of Management*. 17 (3): 443-472.
- \* Jinseok, S., Chun, Y., Shin, J., and Min Soo, K. (2013). "How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance? The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Management*. 39 (4): 853-877.
- \* Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., and Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role of*
- دخترانه شهر تیران و کرون استان اصفهان. تحقیقات علوم رفتاری. ۶ (۱): ۹-۱۶.
- \* فروغی‌راد، رسول و حمیدرضا بزاززاده‌تربتی. (۱۳۹۸). تأثیر استرس کاری حساب‌رسان بر کیفیت حسابرسی. *دانش حسابرسی*. ۱۹ (۷۴): ۱۵۱-۱۷۴.
- \* گل‌پرور، محسن و شیرین نیری و علی مهداد. (۱۳۹۶). رابطه ارزش‌های سازمانی با استرس شغلی، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در کارکنان شرکت سهامی ذوب‌آهن. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. ۱ (۴۲): ۴۵-۶۸.
- \* مطهری، مرتضی. (۱۳۶۸). *مجموعه آثار*. انتشارات صدا. جلد دوم.
- \* مهدوی، غلامحسین و رضا زمانی. (۱۳۹۷). تأثیر ویژگی‌های فردی حساب‌رسان بر رضایت شغلی آنان. *دانش حسابرسی*. ۱۸ (۷۱): ۳۷-۵۶.
- \* مؤمنی، منصور و علی فعال‌قیومی. (۱۳۸۹). *تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS*. چاپ دوم، تهران: انتشارات کتاب‌نو.
- \* نمازی، محمد و حسین رجب‌داری و اعظم روستامیندی. (۱۳۹۶). بررسی تعداد و تحلیل محتوای مقاله‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای حسابداری ایران. *پیشرفت‌های حسابداری*. ۹ (۱): ۱۹۲-۲۲۶.
- \* نمازی، محمد و فهیمه ابراهیمی. (۱۳۹۵). مدل‌بندی و تعیین اولویت عوامل مؤثر بر قصد گزارش تقلب‌های مالی توسط حسابداران. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*. ۱۳ (۴۹): ۱-۲۸.
- \* هاشمی، هایده. (۱۳۸۵). بررسی رابطه رفتارهای مدیریت زمان و استرس شغلی در پرستاران بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی. *اصول بهداشت روانی*. ۲۹ (۳۰): ۵۱-۵۶.
- \* Akaah, I. P. (1997). "Influence of deontological and teleological factors on

- Work, the Risk of Distress and the Power of Prevention (chapter 1). In J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell (Eds.), *Stress and wellbeing: assessment and interventions for occupational mental health*. Washington, DC: APA.
- \* Schultz, O., and Tran, D. (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.
  - \* Schwepker, C. H. J., & Hartline, M. D. (2005). "Managing the ethical climate of customer-contact service employees". *Journal of Service Research*. 7(4): 377–397.
  - \* Shukla, A., and Srivastava, R. (2017). "Influence of ethical ideology on job stress". *Asian Journal of Business Ethics*. 6 (2): 233- 254.
  - \* Svanberg, J., and Öhman, P. (2016). "Does Ethical Culture in Audit Firms Support Auditor Objectivity?". *Accounting in Europe*. 13 (1): 65-79.
  - \* Tansey, R., Brown, G., Hyman, M. R., and Dawson Jr., L. E. (1994). "Personal moral philosophies and the moral judgments of salespeople". *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 14 (1): 59–75.
  - \* Thorne, L., and Saunders, S. (2002). "The socio-cultural embeddedness of individuals' ethical reasoning in organizations (cross-cultural ethics)". *Journal of Business Ethics*. 35 (1): 1–14.
  - Conflict and Ambiguity. New York: John Wiley.
  - \* Koh, H. C., and El'Fred, H. Y. (2001). "The link between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers in Singapore". *Journal of Business Ethics*. 29 (4): 309–324.
  - \* Larson, L. L. (2004). "Internal auditors and job stress". *Managerial Auditing Journal*. 19(9): 1119–1130.
  - \* Leicht, K. T., and Fennell, M. L. (1997). "The changing organizational context of professional work". *Annual Review of Sociology*. 23 (1): 215–231.
  - \* Liu, Y., Zhao, S., Li, R., Zhou, L., and Tian, F. (2018). "The relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: the joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive personality". *Review of Managerial Science*. 12 (1): 113- 134.
  - \* Ming, T. T., and Chia, M. S. (2005). "The influences of organizational and personal ethics on role conflict among marketing managers: an empirical investigation". *International Journal of Management*. 22 (1): 54–61.
  - \* Moon, C. J., and Woolliams, P. (2000). *Managing Cross Cultural Business Ethics*. In *Business challenging business ethics: new instruments for coping with diversity in international business* (pp. 105–115). Netherlands: Springer.
  - \* Moser, M. R. (1988). "Ethical conflict at work: A critique of the literature and recommendations for future research". *Journal of Business Ethics*. 7 (5):381–387.
  - \* Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., and Locander, W. B. (2008). "Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal-and stress theory". *Journal of Business Ethics*. 78 (4): 559–574.
  - \* NIOSH. (1999). *Stress at Work*. U.S. National Institute for Occupational Safety and Health, DHHS (NIOSH). Publication Number 99–101.
  - \* O'Dwyer, B., and Madden, G. (2006). "Ethical codes of conduct in Irish companies: a survey of code content and enforcement procedures". *Journal of Business Ethics*. 63 (3): 217–236.
  - \* Peterson, D. K. (2002). "Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate". *Journal of Business and Psychology*. 17 (1): 47–61.
  - \* Quick, J. C., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., and Orman, D. (1992). *The Value of*

#### یادداشت‌ها

<sup>1</sup> Forsyth

<sup>2</sup> Jackson et al.

<sup>3</sup> Shukla and Srivastava

<sup>4</sup> Larson

<sup>5</sup> Quick et al.

<sup>6</sup> Henle

<sup>7</sup> Peterson

<sup>8</sup> Mulki et al.

<sup>9</sup> Ming and Chia

<sup>10</sup> Leicht and Fennell

<sup>11</sup> NIOSH

<sup>12</sup> O'Dwyer and Madden

<sup>13</sup> Schwepker and Hartline

<sup>14</sup> Babin et al.

<sup>15</sup> Dubinsky et al.

<sup>16</sup> Tansey et al.

<sup>17</sup> Moser

<sup>18</sup> Akaah

<sup>19</sup> Thorne and Saunders

<sup>20</sup> Moon and Woolliams

<sup>21</sup> Jinseok et al.

- 
- <sup>22</sup> Schultz and Tran  
<sup>23</sup> Svanberg and Öhman  
<sup>24</sup> Liu et al.  
<sup>25</sup> Koh and El'Fred  
<sup>26</sup> Ho  
<sup>27</sup> Kahn et al.  
<sup>28</sup> Hair et al.