

## بررسی پایبندی دانشجویان کارشناسی حسابداری به اخلاق حرفه‌ای

حسین رجب‌دُری، \* اعظم روستامیمندی، \*\* زیبا آسوده \*\*\*

### چکیده

اخلاق در هر حرفه‌ای لازم است و اهمیت آن در حسابداری و حسابرسی نیز انکارناشدنی است. این مقاله با هدف بررسی و تعیین سطح پایبندی به اخلاق حرفه‌ای دانشجویان کارشناسی حسابداری در زمان کنونی و تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی برای آینده نوشته شده است. این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی است و اطلاعات لازم در آن، از طریق پرسش‌نامه به شیوه‌های مجازی و حضوری از دانشجویان کارشناسی حسابداری جمع‌آوری شده است. نتیجه‌های به‌دست آمده از یافته‌های پژوهش، براساس میزان نمره‌های حاصل از پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل‌های توصیفی و استنباطی و آزمون پارامتریک t تک‌متغیره بررسی و تحلیل شده است. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان

\* دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری مؤسسه آموزش عالی حافظ شیراز.

Hosrado@gmail.com

\*\* دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدشهر، گروه حسابداری، زاهدشهر.

\*\*\* دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدشهر، گروه حسابداری، زاهدشهر.

تاریخ تأیید: ۱۳۹۴/۰۵/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۳/۱۷

می دهند که سطح پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در جامعه بررسی شده متوسط است که این سطح از پایبندی مطلوب به نظر نمی‌رسد. بنابراین، برنامه‌ریزی برای نهادینه کردن اخلاق در جامعه حرفه‌ای و توجه بیشتر به این موضوع در مجموعه‌های آموزشی و حرفه‌ای ضروری است.

## واژه‌های کلیدی

اخلاق، حسابداری، اخلاق حرفه‌ای.

## مقدمه

استمرار رفتاری خاص، حاکی از این است که این رفتار در عمق جان فرد ریشه یافته است و این رفتار درونی را اخلاق می‌نامند (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹). دامنه اخلاق در حد رفتارهای فردی است؛ اما رفتارهای فردی وقتی در جامعه یا نهادهای اجتماعی شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود و در فرهنگ جامعه ریشه می‌دواند و به نوعی حالت غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (بحرینی، ۱۳۸۹). بنابراین، امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است.

نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها بروز یافته است (تولایی، ۱۳۸۸). هنگامی که موضوع‌های مهمی مثل اخلاق و حسابداری در کنار هم قرار می‌گیرند، به توجه و دقتی دوچندان نیاز می‌یابند؛ زیرا در موقعیت کنونی که رعایت‌نشدن برخی معیارهای اخلاقی، فسادهای مالی و نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است،

توجه به اخلاق راه اصلی نجات از این بحران است؛ بنابراین، ضروری است که یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران در سطوح گوناگون، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای شاغلان باشد تا افراد با حس مسئولیت و تعهد کامل کار کرده و اصول اخلاقی را رعایت کنند (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹).

از آنجاکه دانشگاه مکان مناسبی برای فرهنگ‌سازی و آموزش اخلاق حرفه‌ای است و دانشجویان حسابداری دیر یا زود جذب بازار کار خواهند شد و به جمع هم‌حرفه‌ای‌های خود خواهند پیوست؛ بنابراین، با بررسی وضعیت اخلاقی دانشجویان، می‌توان از این موضوع شناختی نسبی به‌دست آورد و در صورت لزوم به آموزش علمی و عملی اخلاق حرفه‌ای در مجامع آموزشی پرداخت و بیش‌ازپیش به آن توجه کرد تا در آینده میزان پایبندی اعضای حرفه به اخلاق حرفه‌ای افزایش یابد. برای این منظور، نخست باید وضعیت فعلی اخلاق در جامعه ارزیابی شود تا سطح عمومی پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در جامعه معین شود و سپس با توجه به یافته‌ها، برنامه‌ریزی مناسب صورت گیرد و راهکار مناسب پیشنهاد شود.

## مبانی نظری

### اخلاق حرفه‌ای و اهمیت آن در حسابداری

مهم‌ترین دلایلی که موجب می‌شوند سازمان‌ها بر رعایت اصول اخلاقی تأکید کنند، عبارت است از: نقش اخلاق به‌عنوان بخشی از راهبردهای سازمانی و مدیریت سازمان، تأثیر رعایت اخلاق در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، نقش اخلاق به‌عنوان دانشی ویژه برای کاهش ناراحتی‌های اجتماعی، اثرهای

تبلیغاتی رعایت اصول اخلاقی، فشار دولت‌ها، تأثیر رعایت اخلاق بر عملکرد سازمان و قیمت سهام سازمان، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها در رعایت اصول اخلاقی، استانداردها، تأثیر تعهد به اصول اخلاقی بر کیفیت کار، فراگیر شدن بحث اخلاق و فشار نفع‌برندگان گوناگون (وینتن، ۱۹۹۸). رعایت نکردن قواعد اخلاقی و قانونی نیز آثار و نتایجی را برای افراد و سازمان و مدیران در پی دارد که گاه ممکن است اصلاح‌ناشدنی باشند. این اثرها را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد:

### ۱. فردی

در جامعه‌ای که اخلاق در سطح مطلوبی قرار ندارد، در سطح فردی شاهد مشکلاتی خواهیم بود از این قرار: تقویت سیستم رابطه‌گرایی، بی‌اعتنایی، دلسردی و کناره‌گیری کارکنان و کم‌کاری‌های پنهان و آشکار، رشوه‌خواری و فساد اداری، افزایش سوءظن به سازمان و نحوه مدیریت آن، دادوستدهای غیراخلاقی و غیرقانونی، برخوردهای نامطلوب با ارباب‌رجوع و مصرف‌کنندگان کالا و خدمات، افزایش کشمکش، سرپیچی، غیبت و سایر رفتارهای ناهنجار، کاهش تعهد و حس وفاداری در برابر سازمان و مدیر، کاهش سطح بهره‌وری نیروی انسانی، ترس و وحشت کارکنان از شکایت درباره نقض قانون و اخلاق در سازمان به دلیل نبود امنیت شغلی، مشارکت نکردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و...؛

1. Winten.

## ۲. گروهی

اثرها و پیامدهای گروهی ضعف اخلاق در جامعه عبارت‌اند از: ترجیح منافع گروهی بر منافع سازمانی، تقویت روابط غیررسمی منفی در گروه‌های کاری، احساس وفاداری به گروه نه به سازمان، مشارکت نکردن گروه‌ها در تصمیم‌گیری‌های سازمان، تشکیل باندهای ویرانگر به منظور توجیه مخفی‌کاری‌ها و حمایت از یکدیگر در جهت نقض قانون و رعایت نکردن اخلاق در سازمان و... (سلاجقه و سیستانی‌خامان، ۱۳۸۹)؛

## ۳. سازمانی

طبیعتاً ضعف اخلاق و اثرهای فردی و گروهی آن در سازمان‌ها نیز تأثیرگذار خواهد بود. اثرها و پیامدهای سازمانی ضعف اخلاق شامل این نمونه‌هاست: مسئولیت‌نپذیرفتن و پاسخ‌گونی‌نبودن به نیازهای جامعه، انعکاس تصویر ذهنی نامطلوب از سازمان در جامعه، کاهش اثربخشی، کاهش کارآیی و در نتیجه کاهش بهره‌وری سازمانی، کاهش عمر مفید سازمان و تضعیف نظام شایسته‌سالاری در سازمان و افزایش روند ریزش نیروی انسانی متخصص (ابطحی، ۱۳۸۶). با توجه به ضعف اخلاق و فرهنگ کار در محیط‌های کاری، به نظر می‌رسد که امروزه اخلاق و فرهنگ کار در جامعه ما به بحرانی اجتماعی تبدیل شده است. در عصر حاضر، به دلیل بی‌توجهی به اخلاق نیروی کار، بر انگیزه کارگران و کارکنان و بهره‌وری و کیفیت خدمات ضررها و آسیب‌هایی وارد شده است که به‌کارگیری قواعد و مقررات اخلاقی را در مدیریت ضروری می‌سازد. اگرچه جامعه ما جامعه‌ای مذهبی و بسیار معتقد است و اخلاق در مفهوم سنتی آن در کشور و به‌ویژه در فرهنگ و تمدن اسلامی ما سابقه‌ای

دیرینه دارد، هیچ‌گاه به آن به‌عنوان ضرورت اجتماعی مهم نگریسته نشده است (سلاجقه و سیستانی‌خامان، ۱۳۸۹).

حرفه‌حسابداری یکی از حرفه‌های بسیار سخت و منضبط دنیاست و حسابدار به دلیل نوع و ماهیت خدماتش، باید اعتبار خاصی داشته و معتمد باشد. تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن به پابندی فکری و عملی اعضای حرفه به ضابطه‌های رفتاری و اخلاقی بستگی دارد (کمیته فنی سازمان حسابرسی، ۱۳۸۵). حسابداری نقش کلیدی در فرایندهای اجتماعی و اقتصادی جامعه ایفا می‌کند و استانداردهای اخلاقی، پرچم و صفتی بارز برای حرفه‌حسابداری محسوب می‌شوند (کلرگریک و همکاران، ۲۰۰۷<sup>۱</sup>). از میان گرایش‌هایی که جامعه را به سمت وسوی رونق و شکوفایی هدایت می‌کنند، مذهب و اخلاق تکیه‌گاه‌های اجتناب‌ناپذیرند. ارزش‌های اخلاقی زیربنایی را فراهم می‌کنند که جامعه متمدن و دارای فرهنگ و رفتار متعالی بر آن بنا می‌شود؛ زیرا بدون این زیربنا جامعه متمدن از هم پاشیده می‌شود و فرومی‌ریزد (اسمیت، ۲۰۰۳<sup>۲</sup>). آرمسترانگ و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) می‌گویند، توجه بیشتر به اخلاق در حسابداری ضروری است. همچنین یادآوری می‌کنند که «باید اخلاقیات بیشتری در آموزش حسابداری تعلیم داده شوند.» موج رسوایی‌های حسابداران به اعتبار این حرفه صدمه زده و باعث شده است، جوامع تجاری بارها خواستار بهبود تصمیم‌گیری اخلاقی در حرفه حسابداری شوند. در پی این مشکلات بزرگ، شرکت‌ها خواستار اخلاق‌مداری در حرفه حسابداری و حسابرسی و آموزش اخلاق در دوره تحصیلات حسابداری شده‌اند (ویزبورد، ۲۰۰۹<sup>۴</sup>).

1. Keler Craig et al.
2. Smith.
3. Armstrong et al.
4. Weisbrod.

در مجموع، چنانچه در حرفه‌ای اخلاق حرفه‌ای وجود داشته باشد، آن حرفه پیشرفت خواهد کرد، وگرنه باید منتظر نابودی آن رشته باشیم (اسکندری، ۱۳۹۱) و حسابداری نیز از این قاعده خارج نیست. بی‌شک اخلاق در تمامی حرفه‌ها و به‌خصوص در حسابداری که با وضع اقتصادی و سرنوشت مردم سروکار دارد، اهمیت بسیاری دارد. اگر جامعه‌ای به اصول اخلاقی آگاه و نسبت به اجرای آن حساس باشد و آن را به رسمیت بشناسد، می‌توان به فراگیر شدن تعهد اخلاقی و مسئولیت‌پذیری و افزایش توانایی‌های لازم برای مقابله با درگیری‌های اخلاقی یا مشکلات امید داشت. از این رو برای رسیدن به وضعیت مطلوب، باید برای ارزیابی فعلی نیازمندی‌های اخلاقی برنامه‌ریزی کرد تا بتوان با توجه به نتیجه‌های به دست آمده برنامه‌ریزی‌های بلندمدت کرد.

نقش دانشگاه و دانشگاهیان در ترویج و نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای انکارنشده است؛ زیرا دانشجویان در آن محیط، آموزش‌های لازم را فرامی‌گیرند. بنابراین، محیط‌های آموزشی و دانشگاهی باید با توجه ویژه به اخلاق، برای تربیت مدیران فردا کارهایی انجام دهند؛ همچون گنجاندن سرفصل اخلاق در رشته حسابداری، آگاه کردن دانشجویان از نقش کلیدی حسابداران در سازمان‌ها، ارائه نمونه‌های واقعی و ملموس برای درک بهتر دانشجویان از لزوم به‌کارگیری اخلاق سازمانی (رجب‌دوری و روستامیمندی، ۱۳۹۳) و جلوگیری از القای جهان‌بینی سرمایه‌داری بی‌رحمانه در جهت حذف شریکانی از بازار که توان رقابت ندارند. براکندر<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) عضو انجمن حسابداران مدیریت امریکا معتقد است: «دانشگاه‌ها مسئول تأکید بیشتر بر

آموزش اخلاق در تصمیم‌گیری هستند؛ اما اغلب، آموزش این ارزش‌ها را نادیده می‌گیرند.» بنابراین، با توجه به اینکه دانشگاه و مراکز آموزشی محیطی مناسب برای آموزش و ترویج اخلاق حرفه‌ای است، اگر قرار باشد به اهمیت اخلاق در جوامع حرفه‌ای بیش‌ازپیش توجه شود، طبیعتاً باید به وضعیت کنونی سطح اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان توجه کرد تا بتوان بر مبنای آن برنامه‌ریزی نمود.

### پیشینه پژوهش

#### پیشینه پژوهش داخلی

اعتمادی و دیانتی (۱۳۸۸) پژوهشی را با عنوان «تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها» انجام دادند. مطالعه روی مدیران مالی ۱۰۵ شرکت پذیرفته‌شده در بورس انجام شد. در این پژوهش اخلاق مدیران مالی با استفاده از پرسش‌نامهٔ موقعیت اخلاقی سنجیده شد و برای داده‌پردازی روش الگوی معادلات ساختاری، مبتنی بر روش کمترین مربع‌های جزئی به کار گرفته شد. نتیجه‌ها نشان داده، دیدگاه اخلاقی مدیران مالی و آرمان‌گرایی آنان بر کیفیت گزارش‌های مالی مؤثر است؛ به طوری که ۱۸ درصد تغییرات این متغیر را تبیین می‌کند. ثقفی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «آموزش اخلاق حسابداری در دورهٔ کارشناسی» گنجانیدن درس اخلاق حرفه‌ای در برنامه درسی رشتهٔ حسابداری و تفاوت‌های موجود در سرفصل‌های تدریس‌شده در این رشته را در ایران و ۱۵۰ دانشگاه برتر جهان بررسی کردند. سپس با تهیهٔ پرسش‌نامه از یافته‌های ناهمگون و با بهره‌گیری از نظر کارشناسان به این نتیجه رسیدند که اخلاق در حسابداری مهم‌ترین اولویت برای تغییر در ساختار درسی کارشناسی حسابداری است و این سرفصل در سایر دروس پوشش داده نمی‌شود.



حساس‌یگانه و مقصودی (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «ارزش‌های اخلاقی در قضاوت حرفه‌ای حسابرس» با روش پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه و در قالب طرح پس‌آزمون با گروه نظارت به روش میدانی به جمع‌آوری اطلاعات پرداختند. نتیجه تحلیل‌های آماری مبین آن است که تأثیر آیین رفتار حرفه‌ای بر انگیزش و عملکرد حسابرسان معنادار است و جنسیت نیز بر قضاوت حسابرسان مؤثر و قضاوت زنان اخلاقی‌تری است. همچنین، نتیجه‌گیری کردند که با توجه به تأثیر مثبت آیین رفتار حرفه‌ای بر قضاوت حسابرسان، تدریس واحدی درسی با عنوان «آیین رفتار حرفه‌ای» در دوره کارشناسی اهمیت دارد و دانشجویان باید با موضوعات حرفه آشنا و از انتظارات جامعه از اخلاق حرفه‌ای آگاه شوند. مؤسسه‌های حسابرسی نیز می‌توانند از نتایج این تحقیق برای جذب و آموزش کارکنان خود بهره‌گیرند.

رویایی و بیات (۱۳۹۰) تأثیر انگیزش اخلاقی بر تصمیم‌گیری اخلاقی را در دو سطح فردی و سازمانی آزمودند. آنان در این مطالعه اثر آموزش‌های اخلاقی و همچنین تأثیر انگیزش اخلاقی بر رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری را بررسی کردند. نتایج این بررسی حاکی از آن است که دانشجویان در دو سطح فردی و سازمانی، رفتار اخلاقی تقریباً مشابهی دارند. همچنین، میان انگیزش اخلاقی و تصمیم‌گیری در موقعیت‌های فردی رابطه معناداری مشاهده نشد؛ ولی میان ایجاد انگیزش اخلاقی و تصمیم‌گیری مرتبط با سازمان و محیط کار رابطه بسیار معناداری دیده شد. به علاوه، نتیجه‌های این پژوهش از نصیحت کردن دانشجویان حسابداری و ارائه الگوهای اخلاقی برای افزایش انگیزه اخلاقی آنان حمایت می‌کند.

حجازی و مسافری (۱۳۹۱) در پژوهش خود تأثیر جنس بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و در پی آن، میزان تعهد دو گروه زن و مرد حسابداری را به معیارهای

اخلاق حرفه‌ای از طریق پرسش‌نامه بررسی کردند. نتایج پژوهش بیانگر نبود تفاوت معنادار میان دو گروه است. تحلیل و بررسی بیشتر نیز حاکی از آن است که رابطه خطی معنی‌داری میان اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر وابسته و جنس به‌عنوان متغیر مستقل وجود ندارد؛ اما هنگامی که جنس در کنار سن قرار می‌گیرد، این رابطه خطی معنادار می‌شود؛ به طوری که قسمتی از دگرگونی‌های اخلاق حرفه‌ای توسط این دو متغیر توضیح داده می‌شود. نتیجه کلی بیانگر آن است که نوع جنس در سنین کمتر بر اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است؛ اما با افزایش سن، این تأثیرگذاری کمرنگ می‌شود تا جایی که می‌توان گفت تأثیرگذاری خود را از دست می‌دهد.

نیکومرام و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت با استفاده از رویکرد ترکیبی آنتروپی فازی پرداختند. جامعه آماری، شامل حسابداران صنعتی شاغل در حرفه و ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسش‌نامه است که با استانداردهای اصول اخلاقی حسابداران مدیریت منطبق است. انجمن حسابداران مدیریت امریکا این استانداردها را تعیین کرده‌اند. نتیجه آزمون‌ها نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت در تمام ابعاد مؤثر است و این موضوع نشان‌دهنده اهمیت اخلاق حرفه‌ای در واحدهای مالی و حسابداری است که در کنار سایر فاکتورها مؤثر است. یافته‌ها نشان می‌دهد که در میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت، شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای حسابداران مدیریت و سپس بی‌طرفی حسابداران مدیریت، بیشترین تأثیر را بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت دارند.

## پیشینه پژوهش خارجی

دیپ و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) در پژوهشی برنامه ارزیابی آموزشی را نقد و ادعا کردند، برنامه آموزشی باید به مجموعه وسیع تری از نتیجه‌ها توجه کند که از آن جمله می‌توان به نتیجه‌های مرتبط با رشد اخلاق حرفه‌ای و مهارت‌های میان‌فردی و مهارت‌های ارتباطی اشاره کرد. آن‌ها یک طبقه‌بندی از مهارت‌های لازم حسابداری ترسیم کردند. بررسی این فهرست نشان می‌دهد که مهارت‌هایی به مسائل اخلاقی اختصاص دارند؛ از جمله تشخیص مسائل اخلاقی و به‌کارگیری ارزش‌های شخصی در مواجهه با آن‌ها و ایجاد انگیزه برای ادامه یادگیری به صورت همیشگی و آموزش شیوه‌های برخورد مؤثر با فشارها. این مهارت‌ها برای رسیدن به برنامه آموزشی مبتنی بر اهداف، بسیار حیاتی است؛ زیرا اهداف آموزشی بر پایه این مهارت‌ها خواهند بود.

نتایج پژوهش سینگاپاکدی<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) نشان می‌دهد که در درازمدت، اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیراتی مثبت بر موفقیت سازمان دارد؛ زیرا سبب جذب و اعتماد مشتریان به محصول یا خدمت عرضه‌شده توسط آن سازمان می‌شود. وی دریافت که از میان ۳۰۰ شرکت بررسی‌شده در سال ۱۹۹۸، شرکت‌هایی دارای ارزش افزوده بیشتری در بازار و عملکرد مطلوب‌تری بودند که پایبندی و تعهد بیشتری به اصول اخلاقی داشتند. شاور و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) تأثیر جنس و توسعه شناختی و جهت‌گیری اخلاقی را بر اخلاق و

- 
1. Deppe et al.
  2. Singhapakdi.
  3. Shawver et al.

نیت‌های اخلاقی حسابداران بررسی کردند. نتایج نشان داد که زنان از انتخاب روش‌هایی بی‌زارند که به مدیریت سود منجر شود. زنان در مقایسه با مردان حساس‌تر بودند و بنابراین، احتمال انتخاب کارهای مشکوک توسط آنان کمتر بود. در کل، قضاوت اخلاقی حسابداران از جنس و جهت‌گیری فرهنگی آنان متأثر بود، نه از توسعه شناختی. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که زمان و سطح اجتماعی شدن می‌تواند اثر جنس را تحت‌الشعاع قرار دهد.

گرین فیلد<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که دیدگاه اخلاقی افراد بر تصمیم‌های آن‌ها و نحوه انجام وظیفه‌هایی که به آن‌ها محول می‌شود، اثر می‌گذارد؛ به گونه‌ای که افراد دارای دیدگاه اخلاقی ایدئال‌گرا در مقایسه با افراد اقتضاگرا تمایل کمتری به دست‌کاری ارقام سود شرکت دارند. جین سوک و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود در پی بررسی اثر اخلاق شرکتی بر عملکرد مالی شرکت‌ها بودند. آن‌ها در تحقیق خود متغیرهای میانجی تعهدات جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را به‌کاربردند. پژوهشگران، نخست اثر اخلاق شرکتی را بر دو متغیر میانجی ارزیابی کردند و نتیجه این اثر را بر عملکرد مالی با استفاده از معادلات ساختاری آزمودند. نتیجه‌ها نشان می‌دهد که اخلاق شرکتی از طریق متغیرهای میانجی تعهدات جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر معناداری بر عملکرد مالی شرکت می‌گذارد و افزایش میزان اخلاق شرکتی موجب افزایش عملکرد مالی شرکت می‌شود.

1.Greenfield.  
2.Jinseok et al.

## روش شناسی پژوهش

### فرضیه‌های پژوهش

برای رسیدن به اهداف پژوهش و با توجه به مطالب مطرح شده، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

**فرضیه اصلی:** آیا وضعیت اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان با میانگین ارزشی تفاوت معنادار دارد؟

**فرضیه فرعی اول:** آیا وضعیت اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان در بُعد علاقه به رشته تحصیلی با میانگین ارزشی تفاوت معنادار دارد؟

**فرضیه فرعی دوم:** آیا وضعیت اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان در بُعد پشتکار در تحصیل با میانگین ارزشی تفاوت معنادار دارد؟

**فرضیه فرعی سوم:** آیا وضعیت اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان در بعد روابط انسانی با میانگین ارزشی تفاوت معنادار دارد؟

**فرضیه فرعی چهارم:** آیا وضعیت اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان در بُعد مشارکت در کار با میانگین ارزشی تفاوت معنادار دارد؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، یعنی بررسی سطح اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان کارشناسی حسابداری کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی است. در روش کتابخانه‌ای از طریق بررسی پژوهش‌ها، ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق و چارچوبی مناسب برای موضوع مشخص شد. در روش میدانی از طریق ابزار پرسش‌نامه، اطلاعات لازم برای بررسی موضوع گردآوری شد. برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسش‌نامه استاندارد

گری گوری سی پتی<sup>۱</sup> استفاده شد که در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و تاکنون در پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی به کار رفته است. این پرسش‌نامه شامل ۲۳ گویه است که ابعاد چهارگانه اخلاق در کار، یعنی علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار و مشارکت در کار را از دیدگاه سی پتی می‌سنجد. در این پرسش‌نامه برای پاسخ‌گویی مقیاس اندازه‌گیری لیکرت پنج‌گزینه‌ای و گزینه‌های کاملاً «مخالف»، «مخالف»، «نه موافق و نه مخالف»، «موافق» و «کاملاً موافق» و برای آزمون قابلیت اعتماد و اطمینان (پایایی) پرسش‌نامه روش آلفای کرونباخ<sup>۲</sup> به کار رفت. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، نخست باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سؤال‌های پرسش‌نامه (زیرآزمون) و واریانس کل و سپس مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد (سیف، ۱۳۸۲). در جدول شماره ۱ مقیاس‌ها و پرسش‌های مربوط به هر مقیاس و همچنین پایایی آن‌ها آمده است.

جدول شماره ۱: مقیاس‌ها و پایایی و پرسش‌های مربوط به هر مقیاس

| مؤلفه                | پرسش‌های مربوط به هر مؤلفه | ضریب آلفای کرونباخ |
|----------------------|----------------------------|--------------------|
| علاقه به رشته تحصیلی | پرسش‌های ۱ تا ۶            | ۰/۸۸               |
| پشتکار در تحصیل      | سوالات ۷ تا ۱۲             | ۰/۷۸               |
| روابط انسانی         | سوالات ۱۳ تا ۱۷            | ۰/۷۲               |
| مشارکت در کار        | سوالات ۱۸ تا ۲۳            | ۰/۸۰               |
| اخلاق کار            | تمامی پرسش‌ها              | ۰/۸۹               |

1. Gregory. C. Petty.

2. Cronbach's alpha.

باتوجه به اینکه پایایی به دست آمده از هریک از مؤلفه‌های پرسش‌نامه و همچنین تمامی سؤال‌های پرسش‌نامه بالاتر از ۷۰ درصد است؛ بنابراین، پایایی پرسش‌نامه تأیید می‌شود.

### جامعه و نمونه

جامعه آماری پژوهش انجام شده تمامی دانشجویان کارشناسی حسابداری در ایران، در سال تحصیلی اول ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۴ است. باتوجه به اینکه بررسی تمامی دانشجویان آموزشگاه‌ها و دانشگاه‌های دارای این رشته به دلیل پراکندگی این مراکز در ایران، سخت و تا حدودی غیرممکن است، این پژوهش با شیوه نمونه‌گیری در دسترس انجام شد. برای محاسبه حجم نمونه از رابطه شماره ۱ استفاده شده است:

رابطه (۱)

$$n = \frac{z^2 \left(\frac{\alpha}{2}\right)^2 \times p(1-p)}{\varepsilon^2}$$

P: برآورد نسبت صفت متغیر (P=۰/۵)

Z: متغیر نرمال واحد متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد

ε: مقدار اشتباه مجاز (ε = ۰/۰۷)

بنابراین حجم نمونه برابر  $n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{(0.07)^2} = 196$  است از:

پرسش‌نامه‌های پژوهش با دو شیوه حضور و مجازی جمع‌آوری شد. در شیوه حضور با مراجعه به دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در دسترس، یعنی دانشگاه‌های دولتی، پیام‌نور، غیرانتفاعی، علمی‌کاربردی و آزاد اسلامی در دسترس در استان فارس، اصفهان و هرمزگان، پرسش‌نامه در اختیار دانشجویان کارشناسی حسابداری، ترجیحاً دانشجویان ترم‌های بالاتر و نزدیک به فارغ‌التحصیلی قرار گرفت. برای افزایش اعتماد به یافته‌ها ۳۰۰ پرسش‌نامه به دانشجویان داده و ۲۵۴ پرسش‌نامه دریافت شد. به عبارتی ۸۶ درصد از پرسش‌نامه‌ها دریافت شد که پس از بررسی، اطلاعات ۲۳۱ پرسش‌نامه کامل بود. در شیوه مجازی نیز با جست‌وجوی انجمن‌های علمی و وبلاگ‌های گروهی دانشجویان کارشناسی حسابداری سراسر کشور در فضای مجازی، پس از طراحی پرسش‌نامه در محیط فرم‌نگار گوگل ۱، دعوت‌نامه و پرسش‌نامه برای ایشان فرستاده و از ایشان برای همکاری در تکمیل پرسش‌نامه دعوت شد. ۲۸ پرسش‌نامه نیز از این طریق جمع‌آوری شد. در مجموع ۲۵۹ پرسش‌نامه تکمیل شده در اختیار بود که برای بررسی موضوع کافی به نظر می‌رسید. بررسی جنس افراد نمونه‌های بررسی شده در جدول شماره ۲ آمده است:



جدول ۲: توزیع فراوانی نمونه برحسب جنس

| فراوانی جنس | تعداد | درصد |
|-------------|-------|------|
| مرد         | ۱۱۰   | ۴۲/۵ |
| زن          | ۱۴۸   | ۵۷/۱ |
| مجموع       | ۲۵۹   | ۱۰۰  |

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای توصیف نمونه شاخص‌های آمار توصیفی، مانند فراوانی و میانگین و انحراف معیار و برای آزمون پرسش‌های پژوهش، آزمون‌های آماری استنباطی به کار رفت. برای این منظور با توجه به نوع داده‌ها و مقیاس سنجش آن‌ها با کمک نرم‌افزار SPSS، نخست نرمال بودن داده‌ها بررسی و سپس تحلیل استنباطی داده‌ها با آزمون پارامتریک t تک‌متغیره انجام شد. برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نخست باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده توزیع نرمال دارند یا خیر. بررسی نتیجه‌های به دست آمده از نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرها در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول ۳: چولگی و کشیدگی مربوط به هریک از پرسش‌نامه‌ها

| چولگی     |            | کشیدگی    |            | متغیر                    |
|-----------|------------|-----------|------------|--------------------------|
| Statistic | Std. Error | Statistic | Std. Error |                          |
| ۰/۷۶۲     | ۰/۱۵۱      | -/۱۸۵     | ۰/۳۰۲      | پایبندی به اخلاق حرفه‌ای |

باتوجه به اینکه چولگی همه متغیرها در بازه (۲، ۲-) قرار دارد، همه متغیرها نرمال و توزیع داده‌های آنها متقارن است. مقدار کشیدگی آنها نیز در بازه (۲، ۲-) است و این نشان می‌دهد که توزیع داده‌های متغیر از کشیدگی نرمال برخوردار است؛ پس باتوجه به نرمال بودن داده‌ها می‌توان آزمون‌های پارامتریک را برای آزمون فرضیه‌ها به کار برد.

### یافته‌های پژوهش

در این قسمت داده‌های گردآوری شده به صورت جدول یا نمودار عرضه و تحلیل می‌شوند. برای بررسی دقیق مؤلفه‌های چهارگانه آموزش اخلاق حرفه‌ای، براساس نمره میانگین ساخته شده از ترکیب پرسش‌های مدنظر که مؤلفه‌های چهارگانه ما را بررسی می‌کند، عمل شده است و نمره میانگین که می‌تواند در دامنه تغییر ۱ تا ۵ باشد، محاسبه شد. همچنین، نمره‌های کمینه و بیشینه و میزان انحراف استاندارد و خطای استاندارد میانگین و برآورد فاصله‌ای میانگین جامعه در دامنه اطمینان ۹۵ درصد برای میانگین محاسبه شده لحاظ شد. این اعداد می‌توانند به تحلیل دقیق تر میانگین برآورد شده کمک کنند. در جدول شماره ۴ هریک از مؤلفه‌های چهارگانه اخلاق و درنهایت نمره کل آن، به طور جداگانه بررسی شدند.

جدول ۴: وضعیت اخلاق و مؤلفه‌های آن

| مؤلفه بررسی شده | تعداد | میانگین | کمینه | بیشینه | محدوده تغییرات | انحراف استاندارد | خطای استاندارد میانگین | بیشینه و کمینه میانگین محاسبه شده یا فاصله اطمینان ۹۵٪ | دامنه تغییرات کمینه تا بیشینه |
|-----------------|-------|---------|-------|--------|----------------|------------------|------------------------|--|-------------------------------|
| علاقه به رشته   | 259   | 2.76    | 1.00  | 4.67   | 3.67           | 0.8166           | 0.0507                 | 2.86   | 2.66                          |
| پشتکار در تحصیل | 259   | 2.98    | 1.83  | 4.50   | 2.67           | 0.6820           | 0.0424                 | 3.06   | 2.89                          |
| روابط انسانی    | 259   | 3.08    | 1.60  | 4.60   | 3.00           | 0.6844           | 0.0425                 | 3.16   | 2.99                          |
| مشارکت در کار   | 259   | 2.91    | 1.50  | 4.67   | 3.17           | 0.7096           | 0.0441                 | 3.00   | 2.82                          |
| اخلاق کار       | 259   | 2.93    | 2.09  | 4.35   | 2.26           | 0.5476           | 0.0340                 | 2.99   | 2.86                          |

برآورد نقطه‌ای میانگین مؤلفه‌های مؤلفه‌های رابطه به رشته تحصیلی در نمونه بررسی شده، ۲/۷ از مقدار نهایی ۵ است که برآورد فاصله‌ای آن در جامعه مدنظر، با اطمینان ۹۵ درصد، در بازه ۲/۶ تا ۲/۸۶ قرار می‌گیرد. این عددها بدان معناست که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که از دید جامعه بررسی شده، مؤلفه‌های رابطه به رشته تحصیلی در بازه بیان شده است؛ بدین معنی که با احتساب خطاهای احتمالی نمونه‌گیری و دیگر خطاها، دست‌کم نمره ارزیابی این مؤلفه از دید دانشجویان عدد ۲/۶ و بیشترین این مقدار، عدد ۲/۸۶ است و از این دو حد تجاوز نمی‌کند. مقدار کمینه و بیشینه نمونه بررسی شده، در واقع کمترین و بیشترین ارزشی است که شخصی به این مؤلفه داده است و این بدان معناست که کمترین و بیشترین نمره‌ای که شخصی از نمونه بررسی شده به رابطه به رشته تحصیلی داده است، به ترتیب، عدد ۱ و ۴ است. همچنین، انحراف استاندارد و خطای استاندارد میانگین و دامنه تغییرات از کمینه تا بیشینه نشان‌دهنده میزان توافق پرسنل سازمان در ارزیابی این مؤلفه بوده است.

با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت، از دید جامعه بررسی شده، تمامی این مؤلفه‌ها در بازه بیان شده بدین ترتیب است که کمترین نمره ارزیابی پشتکار در

تحصیل از دید دانشجویان عدد ۲/۸ و بیشترین این مقدار عدد ۳/۰۶ است. کمترین نمره ارزیابی روابط انسانی از دید دانشجویان عدد ۲/۹ و بیشترین این مقدار عدد ۳/۱۶ است. در میان دانشجویان کمینه و بیشینه نمره ارزیابی مشارکت در کار ۲/۸ و ۳ است. همچنین، کمترین و بیشترین امتیاز مجموع مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه دانشجویان ۲/۸ و ۲/۹۹ است.

### آزمون فرضیه‌ها

از نظر آماری زمانی می‌توان فرضیه‌های مطرح شده را پذیرفت که نمره موافقتی که اعضا به این پرسش داده‌اند، مساوی مقدار میانگین طیف ارزشی بررسی شده، یعنی عدد ۳ باشد. به منظور بررسی فرضیه‌ها از آزمون پارامتریک t تک‌نمونه‌ای استفاده شد که نتیجه‌های آن در جدول شماره ۵ آمده است.

جدول ۵: بررسی فرضیه‌ها برای برابری میانگین به دست آمده با میانگین مدنظر

| وضعیت مؤلفه | Sig(P)<br>به دست آمده | حد<br>معنی داری | خطای<br>انحراف از<br>میانگین | انحراف<br>معیار | میانگین | نتیجه‌های<br>متغیر   |
|-------------|-----------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|---------|----------------------|
| غیر مطلوب   | ۰/۰۰۰                 | ۰/۰۵            | ۰/۰۵۰۷۲                      | ۰/۸۱۶۳۱         | .       | علاقه به رشته تحصیلی |
| متوسط       | ۰/۶۰۶                 | ۰/۰۵            | ۰/۰۴۲۴۰                      | ۰/۶۸۲۴۲         | .       | پشتکار در تحصیل      |
| متوسط       | ۰/۰۷۳                 | ۰/۰۵            | ۰/۰۴۲۵۳                      | ۰/۶۸۴۴۰         | .       | روابط انسانی         |
| نامطلوب     | ۰/۰۴۱                 | ۰/۰۵            | ۰/۰۴۴۱۲                      | ۰/۷۱۰۰۱         | .       | مشارکت در کار        |
| نامطلوب     | ۰/۰۲۹                 | ۰/۰۵            | ۰/۰۳۴۰۲                      | ۰/۵۴۷۵۵         | .       | اخلاق کار            |

## فرضیه اصلی

در بررسی کلی اخلاق در کار، سطح معناداری به دست آمده از مقدار حد معناداری کوچک تر است ( $0/029 < 0/05$ ) و این نتیجه نشان می دهد که با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر ما مبنی بر وجودداشتن اختلاف معنادار میان میانگین محاسبه شده ( $2/92$ ) و میانگین فرضی طیف لیکرت (۳) رد شده است و بنابراین، با توجه به مقدار میانگین محاسبه شده ( $2/92$ ) می توان گفت، این میانگین ارزشی که دانشجویان به اخلاق حرفه ای داده اند، کمتر از متوسط و نامطلوب است.

## فرضیه فرعی اول

در علاقه به رشته تحصیلی سطح معناداری به دست آمده از مقدار حد معناداری کوچک تر است ( $0/000 < 0/05$ ) و این نتیجه نشان می دهد که با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر ما مبنی بر وجودداشتن اختلاف معنادار میان میانگین محاسبه شده ( $2/76$ ) و میانگین فرضی طیف لیکرت (۳) رد شده است و بنابراین با توجه به مقدار میانگین محاسبه شده ( $2/76$ ) می توان گفت، این میانگین ارزشی که دانشجویان به مؤلفه علاقه به رشته تحصیلی داده اند، کمتر از متوسط و نامطلوب است.

## فرضیه فرعی دوم

سطح معناداری به دست آمده در پشتکار در تحصیل از مقدار حد معناداری بزرگ تر است ( $0/606 > 0/05$ ) و این نتیجه نشان می دهد که با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر ما مبنی بر وجودداشتن اختلاف معنادار میان میانگین

محاسبه شده (۲/۹۷) و میانگین فرضی طیف لیکرت (۳) تأیید شده است و بنابراین، با توجه به مقدار میانگین محاسبه شده (۲/۹۷) می توان گفت که این میانگین ارزشی که دانشجویان به مؤلفه علاقه به رشته تحصیلی داده اند، متوسط است.

### فرضیه فرعی سوم

سطح معناداری به دست آمده در روابط انسانی از مقدار حد معناداری بزرگ تر است (۰/۰۵ > ۰/۰۷۳) و این نتیجه نشان می دهد که با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر ما مبنی بر وجود نداشتن اختلاف معنادار میان میانگین محاسبه شده (۳/۰۷) و میانگین فرضی طیف لیکرت (۳) تأیید شده است و بنابراین، با توجه به مقدار میانگین محاسبه شده (۳/۰۷) می توان گفت، این میانگین ارزشی که دانشجویان به مؤلفه علاقه به رشته تحصیلی داده اند، متوسط است.

### فرضیه فرعی چهارم

در مؤلفه مشارکت در کار، سطح معناداری به دست آمده از مقدار حد معناداری کوچک تر است (۰/۰۵ < ۰/۰۴۱) و این نتیجه نشان می دهد که با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر ما مبنی بر وجود نداشتن اختلاف معنادار میان میانگین محاسبه شده (۲/۹۰) و میانگین فرضی طیف لیکرت (۳) رد شده است و بنابراین، با توجه به مقدار میانگین محاسبه شده (۲/۹۰) می توان گفت، این میانگین ارزشی که دانشجویان به مؤلفه علاقه به رشته تحصیلی داده اند، کمتر از متوسط و نامطلوب است.

## بررسی یافته‌ها

بررسی نتایج نشان می‌دهد که دو مؤلفه پشتکار در تحصیل و روابط انسانی وضعیتی بهتر از دیگر مؤلفه‌ها دارد؛ اما وضعیت کلی اخلاق در جامعه بررسی شده مطلوب نیست. برای این منظور باید نخست، برای ایجاد علاقه در دانشجویان و ایجاد روحیه مشارکت در کار برنامه‌ریزی کرد تا بتوان در مراحل بعد، برای سایر مؤلفه‌ها برنامه‌ریزی کرد و در پی آن، وضعیت اخلاق در جامعه حرفه‌ای را بهبود بخشید.

## نتیجه‌گیری

باتوجه به ضرورت انکارناشدنی اخلاق حرفه‌ای در حسابداری، لزوم توجه بیش‌ازپیش به این مقوله اثبات می‌شود. در این میان، محیط‌های آموزشی و دانشگاهی یکی از نهادهای تأثیرگذار بر اخلاق دانشجویانی است که پس از فارغ‌التحصیلی به عنوان اعضای حرفه مشغول به کار خواهند شد. از این رو برای برنامه‌ریزی آینده، باید وضعیت اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان سنجیده و سپس برحسب نتیجه‌های به دست آمده برنامه‌ریزی شود. به دلیل ظرافت موضوع نمی‌توان بدون بررسی‌های پیشین و اطلاع دقیق از وضعیت کنونی، در مسیر صحیح قرار گرفت و اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت مدنظر را تعیین کرد. برنامه‌ریزی کلان و هماهنگی در دستگاه‌های اجرایی و فرهنگی و آموزشی از دیگر ضرورت‌های به‌ثمرنشتن اخلاق حرفه‌ای است. همچنین، به‌کارگیری سیستم نظارت بر اجرا و بازخورد برای رفع نارسایی‌ها و نقص‌ها و محاسبه چندباره سطح پایبندی اعضا به اخلاق حرفه‌ای در هنگام اجرای برنامه‌های اخلاقی ضروری است.

باتوجه به یافته‌های پژوهش لازم است که به‌خصوص در حرفه‌ حسابداری  
بیش‌ازپیش به اخلاق توجه شود؛ زیرا نبود اخلاق در حسابداری ممکن است  
به بروز فساد در سطح کلان منجر شود که زیان‌های زیادی به نظام‌های  
اقتصادی خواهد زد. البته این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز روبه‌رو است که  
برای نمونه احتمال غیرواقع‌بینانه بودن پاسخ برخی از پاسخ‌گویان و احتمال  
آشنایی نداشتن دقیق افراد با موضوع پژوهش از این جمله‌اند. در پایان، پیشنهاد  
می‌شود که اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان درسی مستقل به سرفصل درسی  
دانشجویان حسابداری افزوده شود؛ زیرا دانشگاه مکان مناسبی برای شروع  
این فرایند است و براساس وظیفه اصلی خود، یعنی آموزش علمی می‌تواند  
اخلاق را به شیوه علمی و عملی به دانشجویان بیاموزد. همچنین، باید با ایجاد  
و راه‌اندازی انجمن‌ها و مراکز تخصصی توسعه اخلاق حرفه‌ای در حسابداری،  
کاری ویژه و تخصصی در این حوزه انجام شود.



## منابع

۱. ابطحی، سیدحسین، ۱۳۸۶، مدیریت منابع انسانی؛ اداره امور کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۲. اسکندری، حسن، ۱۳۹۱، «اخلاق در حسابداری»، فصلنامه دنیای اقتصاد، ش ۶، ص ۱۵ تا ۱۵.
۳. اعتمادی، حسین، زهرا دبانتی دیلمه، ۱۳۸۸، «تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۴، ش ۲ و ۱، ص ۱۱ تا ۲۰.
۴. بحرینی، نسرین، ۱۳۸۹، «اخلاق پژوهش به منزله یک دانش؛ جستجو در اضلاع و هویت معرفتی اخلاق پژوهش»، راهبرد فرهنگ، زمستان و بهار، ش ۸ و ۹، ص ۳۹ تا ۵۸.
۵. بیک‌زاد، جعفر و دیگران، ۱۳۸۹، «اخلاق حرفه‌ای»، کار و جامعه، آبان و آذر، ش ۱۲۵ و ۱۲۶، ص ۴ تا ۱۰.
۶. تولایی، روح‌الله، ۱۳۸۸، «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان»، دوماهنامه علمی ترویجی توسعه انسانی پلیس، س ۶، ش ۲۵، ص ۴۵ تا ۶۴.
۷. ثقفی، علی و دیگران، ۱۳۸۹، «آموزش اخلاق حسابداری در دوره کارشناسی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۵، ش ۲ و ۱، ص ۱۸ تا ۱۸.
۸. حجازی، رضوان، جنت مسافری، ۱۳۹۱، «رابطه جنسیت با اخلاق حرفه‌ای در جامعه دانشگاهی و حسابداری»، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری و فناوری، س ۷، ش ۱، ص ۱ تا ۸.

۹. حساس یگانه، یحیی، امید مقصودی، ۱۳۹۰، «ارزشهای اخلاقی در قضاوت حرفه‌ای حسابرس»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۶، ش ۱، ص ۶۲ تا ۷۳.
۱۰. رجب‌دري، حسين، اعظم روستاميمندی، ۱۳۹۳، «بررسی اهمیت و نقش اخلاق در حرفه حسابداری»، مجموعه مقالات دومین همایش داخلی مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نطنز.
۱۱. رویایی، رمضان‌علی، علی بیات، ۱۳۹۰، «بررسی تأثیر انگیزش اخلاقی بر روی رفتار اخلاقی»، تحقیقات حسابداری، دوره ۳، ش ۳، ص ۷۴ تا ۸۷.
۱۲. سلاجقه، سنجر، فاطمه سیستانی خانمان، ۱۳۸۹، «بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان»، مجموعه مقالات همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمانهای ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.
۱۳. سیف، علی‌اکبر، ۱۳۸۲، روش‌های اندازه‌گیری و ارزیابی آموزشی، تهران: نشر دوران.
۱۴. کمیته فنی سازمان حسابرسي، ۱۳۸۵، آئین رفتار حرفه‌ای، تهران: انتشارات سازمان حسابرسي.
۱۵. نیکومرام، هاشم و دیگران، ۱۳۹۳، «ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت، با استفاده از تکنیک آنتروپی فازی، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، س ۷، ش ۲۰، ص ۴۹ تا ۶۶.

16. Armstrong, M. B., Ketz, J. E., & Owsen, D. (2003). Ethics education in accounting: Moving toward ethical motivation and ethical behavior. *Journal of Accounting Education*, 21(1), 1
17. Brackner J (1992). Issue of management accounting. *Journal of managerial accounting*.
18. Deppe, L., Sonderegger, E., Stice, J., Clark, D., & Streuling, G. (1991). "Emerging competencies for the practice of accountancy". *Journal of Accounting Education*, No. 9, pp. 257-290.
19. Greenfield, A. C. (2008). "The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behavior", *Journal of Business Ethics*, 83, 419–434.
20. Jinseok S. Chun, Yuhung Shin, Jin Nam Choi and Min Soo Kim. (2013). "How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance? The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior" *Journal of Management*, vol 23 , no 8.
21. Keler Craig, A. Smith Katherine, K. & L. Murphy Smith, (2007), "Do gender, educational level, religiosity, and work experience affect the ethical decision- making of U.S. accountants? *Critical Perspectives on Accounting* 18, pp299-314

22. Shawver, T. J., Bancroft, P. C. and Sennetti, J. T. (2003). Gender Differences in Ethical Orientation and Evaluation by IPO Accountants. Working Paper. 1-34.
23. Singhapakdi, A. (1999). Perceived Importance of Ethics and Ethical Decisions in Marketing. Journal of Business Research. Vol. 45, 89-99.
24. Smith LM (2003). A Fresh Look at Accounting Ethics. Accounting Horizons 17: 47-49
25. Weisbrod, E., (2009). The role of affect and tolerance of ambiguity in ethical decision making, Journal of Advances in Accounting, incorporating Advances International Accounting, 25., 57-63
26. Winten.G . (1998), Sources of variation in real-life moral judgment: Toward a model of real-life morality, Journal of Adult Development, vol. 4, pp. 90-120.