

بررسی تاثیر ویژگی های منتخب فردی بر رفاه حسابداران حرفه ای و نقش میانجی اخلاق اسلامی و جو اخلاقی سازمان

محمود معین الدین^۱

شهناز نایب زاده^۲

فاطمه دین پژوه^۳

تاریخ پذیرش: ۹۳/۸/۱۴

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۲۲

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر ویژگی های منتخب فردی بر رفاه حسابداران حرفه ای با توجه به نقش میانجی اخلاق اسلامی و جو اخلاقی سازمان است. با استفاده از متغیر ویژگی های منتخب فردی به عنوان متغیر مستقل و متغیر رفاه ذهنی (رضایت از زندگی) به عنوان متغیر وابسته و متغیر اخلاق اسلامی و جو اخلاقی سازمان به عنوان متغیرهای میانجی مدل تحقیق شکل گرفته است. روش تحقیق حاضر، از نظر هدف، کاربردی بوده و بر حسب روش تحقیقی همبستگی است که با بکارگیری ابزار پرسشنامه و روش پیمایشی داده های مورد نیاز جمع آوری شده است. جامعه آماری این تحقیق، حسابداران و حسابرسیان فعال در شرکت های مختلف سطح استان یزد بوده و از روش نمونه گیری تصادفی استفاده و تعداد ۲۱۰ نمونه قابل قبول جمع آوری گردیده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده نرم افزار لیزرل انجام شده و نتایج تحقیق نشان داد که ویژگی های منتخب فردی از طریق جو اخلاقی سازمان بر روی رفاه تاثیر مثبت می گذارد، ولی از طریق اخلاق اسلامی تاثیری ندارد. این تحقیق می تواند در راستای نتایج حاصل از آن، به دلیل ارائه ی اطلاعات مفید در حوزه ی رفاه، برای محققان و افراد شاغل در زمینه حسابداری و حسابرسی ارزشمند باشد. به علاوه، پیشنهاداتی را برای بهبود و اثربخشی بیشتر نتایج حاصل از آن ارائه می دهد.

واژه های کلیدی: اخلاق اسلامی، جو اخلاقی سازمان، حسابداران حرفه ای، رفاه، رضایت از زندگی.

۱- دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یزد، گروه حسابداری، یزد، ایران Mahmoudmoein@gmail.com

۲- دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یزد، گروه مدیریت، یزد، ایران snayebzadeh@gmail.com

۳- دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یزد، گروه حسابداری، یزد، ایران (مسئول مکاتبات) Dinpajouh_m@yahoo.com

۱- مقدمه

انسان موجودی است هدفمند و تا زمانی که به آنچه می‌خواهد دست نیابد احساس رضایت نمی‌کند (اینگه‌هارت^۱، ۱۳۷۳). فیلسوفان و اندیشمندان در طول تاریخ همواره بر این باور بوده‌اند که ویژگی‌هایی مانند دوست داشتن، عقل و عدم وابستگی، از جمله مولفه‌های اساسی رضایت از زندگی است. بررسی‌های تجربی در مورد رضایت از زندگی از اوایل قرن بیستم شکل گرفتند (لوپز^۲، ۲۰۰۱). رضایت از زندگی یک مفهوم منحصر به فرد برای هر انسان است که عموماً به ارزیابی‌های شناختی یک شخص از زندگی خود اشاره دارد. این مفهوم، شامل یک ارزیابی کلی از زندگی بوده و فرآیندی مبتنی بر قضاوت فردی است (دل‌هایج و همکاران^۳، ۲۰۱۰). یکی از مهم‌ترین پارامترها در موفقیت سازمان اخلاق است. موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی بر پایه اعتماد آفرینی است اخلاق سازمانی عبارت است از بررسی و عمل به رفتار اخلاقی که شامل توضیح و ارزیابی سیاست‌ها و اعمال سازمانی و جستجوی مکانیسم‌هایی برای اخلاقی نمودن عملکردها می‌باشد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱).

اخلاق موضوعی است فراگیر که همه جوانب زندگی بشر را پوشش می‌دهد. رشد روزافزون جوامع بشری و پیچیده‌تر شدن روابط و مناسبات اجتماعی، نیازهای نوینی را می‌آفریند. پیدایش حرفه‌های گوناگون، زاینده تلاش در پاسخ به این نیازهاست که با گذشت زمان و تغییر شرایط شکل می‌گیرند و به تدریج سیر تحول و تکامل را می‌پیمایند. این حرفه‌ها به دلیل ضرورت تقسیم کار و تخصصی شدن امور، روز به روز منسجم‌تر می‌شوند و نقش خود را در بهبود رفاه عمومی جوامع ایفا می‌کنند. تداوم حیات هر

حرفه و اشتغال اعضای آن منوط به نوع و کیفیت خدماتی است که ارائه می‌کند و اعتبار و اعتمادی است که در نتیجه ارائه این خدمات به دست می‌آورد. این اعتبار و اعتماد سرمایه اصلی هر حرفه است و حفظ آن اهمیت بالایی دارد. این امر ایجاب می‌کند که وظیفه و هدف اصلی هر حرفه و اعضای آن، خدمت به جامعه باشد و منافع شخصی تنها در چارچوب ارائه این خدمات تفسیر و دنبال شود. حرفه حسابداری نیز یکی از منضبط‌ترین حرفه‌های دنیاست و به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می‌کند، باید اعتبار و اعتماد خاصی داشته باشد. تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن، به پایبندی فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن بستگی دارد (سرلک، ۱۳۷۸).

در دنیای امروز، واحد حسابداری در هر سازمانی، به عنوان قلب سازمان محسوب می‌شود و کلیه ی رویدادهای درون سازمان اعم از فعالیت‌های تولیدی، اداری و رویدادهای غیرمترقبه می‌بایست در واحد مالی به اعداد و ارقام تبدیل شده و به عنوان اطلاعات واحد تجاری ثبت و گزارش گردد. از آنجایی که مسئولیت ثبت و نگهداری اطلاعات مالی و نیز تجزیه و تحلیل صورتهای مالی به عهده حسابداران و مدیران مالی می‌باشد، لذا پرداختن به روحیات و رفاه (رضایت از زندگی^۴) و همچنین عوامل تأثیرگذار بر رفاه آنان از اهمیت بالایی برخوردار است.

در این پژوهش این مساله بررسی می‌شود که آیا یک مجموعه از ویژگی‌های حسابداران نظیر (خودپنداره، خودکارآمدی و اعتماد) بر روی رضایت از زندگی آنان تأثیری می‌گذارد و اینکه دو متغیر اخلاق اسلامی و جو اخلاقی سازمان تأثیر این مجموعه از ویژگی‌ها بر روی رضایت از زندگی حسابداران را تعدیل می‌نماید یا خیر؟

زمینه های خاص زندگی مانند ازدواج و کار است (مایرز^۶، ۲۰۰۰).

عوامل تاثیرگذار بر رضایت از زندگی

کامرون^۷ (۲۰۰۱) اعتبار سازه ای و عاملی رضایت از زندگی را در یک مقطع زمانی ارزیابی نموده و دریافت که رضایت از زندگی متأثر از رضایت از کار، رضایت از اوقات فراغت و نیز سلامتی است. رضایت از زندگی توسط معیارهایی بیشتر ذهنی اندازه گیری می شود. بنابراین، شناسایی متغیرهای دخیل در رضایت از زندگی در برنامه ریزی برای ارتقا آن حائز اهمیت است. عواملی مانند سن، درآمد، سلامت جسمانی و روانی و تحصیلات، روابط میان فردی، ژن ها و شخصیت در رضایت از زندگی موثر شناخته شده اند. یکی دیگر از متغیرهای اثر گذار جنسیت و نقش های جنسیتی است (زکی، ۱۳۸۶).

در این میان نقش عوامل فردی را نباید ندیده گرفت چرا که احتمالاً بی ارتباط با رضایت نیست. بر مبنای نظرمالولو، نیازهای فیزیکی، امنیت، محبت، احساس تعلق و عزت نفس و تحقق خویشتن سلسله مراتب نیازها را برای هر فرد تشکیل می دهد و ارضای هر یک از این نیازهای اصلی می تواند برای انسان خوشی مطلق محسوب شود (ثنایی، ۱۳۷۷).

۲-۲- ویژگی های منتخب فردی

منظور از ویژگی های منتخب فردی در این پژوهش خودپنداره، خودکارآمدی و اعتماد فرد به سازمان می باشد که در ادامه به توضیح آنها پرداخته می شود:

الف) خودپنداره

مفهوم «خود^۸» و مطالعه آن در طول تاریخ بشری همواره مورد توجه انسان بوده و فیلسوفان، متفکران و شاعران در این باره بسیار اندیشیده و نگاشته اند.

همچنین آیا دو متغیر اخلاق اسلامی و جو اخلاقی سازمان خود بر روی ویژگی های حسابداران و رضایت از زندگی آنان تاثیر گذار هستند؟

متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق در جوامع آماری مختلف از قبیل دانش آموزان، دانشجویان، مدیران سازمان های آموزشی، پرستاران مورد بررسی قرار گرفته اما جامعه آماری این تحقیق که حسابداران و حسابرسان می باشند بر اساس متغیرهای پژوهش حاضر در کمتر تحقیقی مورد بررسی قرار گرفته اند.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

۱-۲- رضایت از زندگی

تجربه شادکامی و رضایت از زندگی هدف برتر زندگی به شمار می رود و احساس غم و ناخوشی اغلب مانعی در راه انجام وظایف فرد شمرده می شوند. رضایت از زندگی بازتاب توازن میان آرزوهای شخص و وضعیت فعلی او می باشد. به بیان دیگر هرچه شکاف میان سطح آرزوهای فرد و وضعیت عینی وی بیشتر گردد، رضایتمندی او کاهش می یابد (لاگالین و هوپنر^۹، ۲۰۰۱).

رضایت از زندگی نشانگر آن است که پاسخ دهنده چگونه زندگی اش را در کل ارزیابی و برآورد می کند و بر ارزیابی دامنه داری که فرد از زندگی اش به عمل می آورد متمرکز است. اصطلاح رضایت از زندگی می تواند به عنوان همه ی حیطه های زندگی فرد در مقطع خاصی از زمان یا به عنوان یک قضاوت یکپارچه در مورد زندگی شخصی از بدو تولد تعریف شود، رضایت از زندگی ارزیابی های فردی از زندگی کنونی و سال های قبل را نیز در بر می گیرد. این ارزیابی ها شامل واکنش های هیجانی افراد به حوادث، حالات روانی و قضاوت های آنان در خصوص میزان رضایتشان از زندگی، کمال و بسندگی، و رضایت از

در نتیجه عملکرد آنان در انجام تکلیف بهتر است (بندورا، ۱۹۹۳).

خودکارآمدی، اطمینانی است که شخص، رفتار خاص را با موقعیت به اجرا می‌گذارد و انتظار نتایج بدست آمده را دارد (بندورا، ۲۰۰۴).

چهار منبع اصلی ایجاد و تقویت باورهای خودکارآمدی افراد به شرح زیر می‌باشد:

موثرترین روش بواسطه «تجارب مستقیم» است. موفقیت‌های افراد، باوری نیرومند، درکارآمدی شخصی افراد ایجاد می‌کنند، در حالی که شکست‌ها، آنان را ویران می‌سازند بویژه اگر این شکست‌ها قبل از پابرجایی قوی خودکارآمدی رخ دهند. دومین روش تقویت و ایجاد باورهای خودکارآمدی بواسطه «تجارب جانشینی» می‌باشد که توسط الگوهای اجتماعی بدست می‌آید. دیدن افراد مشابه با کسب موفقیت‌های آنان باعث تلاش بیشتر و برانگیختگی آنان شده و توانایی لازم برای تسلط بر موانع را یافته و موفق می‌شوند. روش سوم، «اقناع کلامی» است افرادی که بصورت شفاهی تشویق می‌شوند زمانی که توانایی تسلط بر فعالیت‌ها دارند، باعث تلاش و تحمل بیشتر آنان می‌گردد. چهارمین منبع مربوط به حالات فیزیولوژیک و هیجانی در «داوری توانایی خود» است. خلق مثبت باعث افزایش خودکارآمدی شده و خلق محزون، معکوس عمل می‌نماید. کاهش تئیدگی افراد و تفسیر حالات جسمانی در تغییر و اصلاح باورهای خودکارآمدی تأثیر دارد (بندورا، ۱۹۹۴).

ج) اعتماد

اعتماد یک ساختار چند بعدی است که در نظریه مبادله اجتماعی به سختی مورد مطالعه قرار گرفته و به صورت شکلی از ارتباط تبادلی بین کارکنان و سازمان و ارتباط تبادلی پویا میان کارکنان و مدیران تبیین

امروزه توجه به خود و «خودپنداره»^۹ یکی از موضوعات مهم قابل بحث در روان‌شناسی است. نتایج تحقیق‌ها نشان می‌دهد که تصور و پندار شخص نسبت به خود تا حدود زیادی جهت دهنده و تعیین‌کننده‌ی رفتار وی می‌باشد. به تعبیر دیگر، میدان‌فعالیت ما را در زندگی خودپنداره‌ی ما مشخص می‌کند. (کاظمی و دیگران، ۱۳۸۲). مهمترین تحول در زمینه خودپنداره به نظریه راجرز^{۱۰} بر می‌گردد؛ راجرز خویشتن را جزء مرکزی و محوری سازگاری شخصی و شخصیتی می‌داند. وی «خود» را به عنوان محصول اجتماعی که خارج از روابط درون فردی رشد می‌کند و برای ثبات تلاش می‌کند، توصیف نمود (شعاع کاظمی و مومنی جاوید، ۱۳۸۷).

خودپنداره، دلالت بر مجموعه‌ی منظمی از نگرش‌ها و تصورات فرد درباره خویش دارد (لوپز، کارمن^{۱۱}، ۲۰۰۱) که به فرد انسجام بخشیده و به ارزیابی وی از خودش کمک می‌کند (کلارک و دیگسن^{۱۲}، ۱۹۹۷).

ب) خودکارآمدی

منشأ پیدایش خودکارآمدی^{۱۳} تحقیق و نظریه‌ی شناختی اجتماعی^{۱۴} بندورا (۱۹۹۷) است. بندورا در این نظریه، می‌گوید که شخص، محیط و رفتار شخص بر هم تأثیر متقابل می‌گذارند و تصویری از رفتار انسانی را ترسیم می‌کنند که مهم‌ترین عنصر آن، خودکارآمدی است. بندورا، خودکارآمدی را باور فرد به توانایی انجام عملکردهای مورد نظر، تعریف نموده است. به عبارت دیگر، خودکارآمدی، به درک فرد از توانایی انجام موثر و شایسته وظیفه یا وظایف خاص اشاره دارد. (پاجاریز^{۱۵}، ۱۹۸۳). در چارچوب نظریه بندورا، افراد با باورهای خودکارآمدی قوی، نسبت به افرادی که باورهای ضعیفی دارند در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتری از خود نشان می‌دهند و

۲-۳- نگرش اخلاقی در انجام وظیفه و مسئولیت

مهم ترین مبنا در سامان یافتن اخلاق سازمانی، تصحیح بینش کارکنان و بسامان آوردن نوع نگاه آنان به خودشان، مردم، مسئولین و وظایفشان است. نوع نگاه انسان به کار و مسئولیت از امور مهم اخلاق مطلوب سازمانی است. کسی که کار و مسئولیت را امانت ببیند و آن را وسیله عزت مندی و سرمایه شکوفایی خویش بداند، از کار کردن احساس رضایت و خشنودی و خودشکوفایی می کند و همین امر باعث بهبود اخلاق سازمانی او می گردد.

از این رو آن چه در انجام دادن کار و مسئولیت به عنوان حق آن باید سخت مورد توجه قرار گیرد، کیفیت کار و خوب انجام دادن مسئولیت است، نه گذراندن امور به هر صورت که شد، و این چیزی است که در اخلاق سازمانی باید در درجه نخست اهمیت قرار گیرد (غلامی، ۱۳۸۸)

اصول اخلاقی از دیدگاه سازمانی

جو اخلاقی یک سازمان اشاره ای است به ادراکات مشترک افراد یک سازمان از آنچه از نظر اخلاقی صحیح است و اینکه چگونه باید نسبت به مسائل اخلاقی و ارزشی در درون سازمان واکنش نشان داد. ویکتور و کولن بر این باورند که جو اخلاقی یکی از عوامل بسیار اساسی در گرایش یا عدم گرایش کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف است. جو اخلاقی سازمان، مشخص می کند که تا چه حد براساس معیارهای اخلاقی تصمیم گیری می شود و چگونه کارکنان پرسش های اخلاقی را تعبیر می کنند (ونگ، ۲۰۱۲).

مراد از رعایت اصول اخلاقی در سازمان های تجاری و صنعتی اتخاذ تصمیم های مدیریتی است که بتواند میان عملکرد اقتصادی سازمان اعم از درآمدها، هزینه ها، سودها، سهم سهامداران و عملکرد اجتماعی

گردیده است. در سازمان هایی که دارای اعتماد سیستمی پایین هستند، تسهیم اطلاعات با دقت کمتری صورت می پذیرد و اعتماد پایین اعضای یک گروه کاری اغلب به شکست نهایی می انجامد. با وجود این، اعتماد در برگیرنده مفاهیم مهمی برای مطالعه است و کلید اصلی برای توسعه روابط بین فردی به شمار می رود (منجی و ارتلپ، ۲۰۱۲).

اعتماد در یک سیستم، نگرش جمعی است که باعث ترویج ابتکار، خلاقیت و مخاطره پذیری می شود. در سازمان های دارای اعتماد سیستمی پایین، تسهیم اطلاعات با دقت کمتری صورت می پذیرد و اعتماد پایین اعضای یک گروه کاری اغلب به شکست نهایی آن می انجامد. از نظر فیتزروی^{۱۶} (۲۰۰۷) اعتماد اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری می باشد. در واقع تمام روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می شود. نکته مهم آن است که مدیر و کارکنان سازمان، اهمیت اعتماد، چگونگی ترویج و ارتقا آن و نقش خود در ایجاد اعتماد را مورد توجه قرار دهند. مدیرانی می توانند موجبات ارضای نیازهای مراتب بالاتر کارکنان تحت نظارت خود را فراهم سازند که فضای روانی مناسب را درون سازمان به وجود آورده باشند و در ایجاد این فضای روانی، اعتماد نقش عمده ای دارد. (بنی طبا و همکاران، ۱۳۸۸).

مطابق با نظر (ایلونن و همکاران^{۱۷}، ۲۰۰۸)، اعتماد، کارآیی و بازدهی ارتباطات و نیز همکاری سازمانی را افزایش می دهد. همچنین به عنوان یک عامل مهم و اساسی در میزان بازده یا کارآیی مدیر، رضایتمندی کارکنان، تعهدات و عملکرد آن ها شناخته شده است. این متغیر به عنوان سازه ای مهم در موفقیت و روابط کاری محسوب می شود (هفرنان^{۱۸}، ۲۰۰۸).

آنان اعم از تعهدات در قبال کارکنان، مشتریان، اعتباردهندگان، عرضه‌کنندگان، توزیع‌کنندگان و کل اعضای جامعه و نیز محیط زیستی آشتی ایجاد کند و حساسیت‌های جامعه و ارزش‌ها و هنجارهای آن را مدنظر قرار داده و آن‌ها را در فرهنگ‌های سازمانی خود جای دهد (حمیدی زاده، نکویی زاده، ۱۳۹۰).

اخلاق از دیدگاه اسلامی

اصول اخلاقی و اخلاقیات از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید فراوان اسلام بوده است. اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، اصول، مبانی، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند.

اخلاق اسلامی یک اخلاق انتزاعی، خشک و بی‌ارتباط با سلسله نیازهای طبیعی و فطری انسان‌ها نیست. از این رو نه فقط ناظر به تنظیم مناسبات انسان با خدا و عالم ماوراء است، بلکه به صورتی چشم‌گیرتر، بر روابط انسان با خود، با طبیعت و با دیگر انسان‌ها، تأثیر می‌گذارد و موجبات طراوت و شادابی، بالندگی، پویایی، سلامت و پایایی همه عرصه‌ها و قلمروهای زیست بشری را فراهم می‌سازد (غلامی، ۱۳۸۸).

۴-۲- اخلاق کار اسلامی

اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌الذمه دارای یک ارزش ذاتی است. دین مبین اسلام، به کار، فضیلت و شرافت بخشیده و آن را همچون عبادت در نظر گرفته است. در اخلاق اسلامی، زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود و کسانی که سخت کار می‌کنند، در زندگی موفق‌تر هستند. اخلاقیات به عنوان سیستمی از

ارزش‌ها، باورها، اصول، مبانی، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌شود و عمل بد از خوب متمایز می‌گردد (الوانی و رحمتی، ۱۳۸۷). اخلاق اسلامی نیز به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه درست است را از نادرست متمایز می‌سازد (عبداللهی و نجات، ۱۳۹۰) اخلاق اسلامی گرایش و تمایل نسبت به کار، و کار را به عنوان یک فضیلت در زندگی بشر دیدن است (هارون و همکاران، ۲۰۱۲).

تلاش کافی در محیط کاری باید صورت پذیرد. برای انسان چیزی جز آنچه تلاش می‌کند، نیست. اخلاق اسلامی بر همکاری و مشارکت در کار تأکید می‌کند. در کارها با آنان مشورت کن و کارهایشان به صورت مشورت بین آنهاست و مشورت را راهی برای رفع موانع و دوری از خطاها می‌بیند (الکاظمی، ۲۰۰۷) روابط اجتماعی در کار به منظور ارضای نیازهای افراد و ایجاد توازن در زندگی اجتماعی و فردی آنان، تشویق شده است. اخلاق اسلامی اخلاق را به عنوان منبع شادی و کمال می‌داند و کار سخت و سختکوشی را فضیلت می‌داند و عقیده دارد افرادی که سخت کار می‌کنند به احتمال زیاد در زندگی موفق خواهند بود و پیشرفت می‌کنند؛ و بالعکس افرادی که سختکوش نیستند، در زندگی موفق نخواهند بود ارزش کار در اسلام بیشتر ناشی از قصد و نیت کار است تا نتایج آن (ریزک، ۲۰۰۸).

۵-۲- پیشینه پژوهش

در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین اخلاق، مدیریت دانش و عملکرد سازمانی که توسط اخوان در سال ۲۰۱۴ بر روی ۱۱۰ کارمند سازمان انجام شد. نتایج نشان داد که بین اخلاق و مدیریت دانش و اخلاق و عملکرد سازمان رابطه مثبتی وجود دارد.

سیرین و همکارانش (۲۰۱۰) به بررسی رضایت از زندگی دانشجویان در یک دانشگاه بین المللی قبرس پرداخته اند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه و متغیرهای تحقیق آنها رضایت از زندگی، اضطراب و افسردگی بوده و داده ها با استفاده از رگرسیون تجزیه و تحلیل شده است. نتایج تحقیق نشان داد که سطح رضایت از زندگی توسط اضطراب، افسردگی و رضایت از سطح اجتماعی- اقتصادی که در اینجا به عنوان مهمترین عوامل پیش بینی کننده شناخته شدند، پیش بینی شده است. بین رضایت از زندگی با افسردگی و اضطراب رابطه مستقیم و منفی بدست آمد (سیرین و همکاران^{۲۲}، ۲۰۱۰).

کالویدر سال ۲۰۰۷ بر اساس پژوهش خود عنوان نمود که بدون اعتماد و یا عدم وجود آن در میان اعضای سازمان و بین مدیریت و کارمندان، ارتباطات سازمانی، مدیریت دانش، کارایی سازمانی کاهش می یابد (کالویدر^{۲۳}، ۲۰۰۷).

در سال ۲۰۰۸ هفرنان و همکاران به بررسی رابطه بین هوش عاطفی مدیران و اعتماد به آنان و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان پرداختند. در این تحقیق این طور نتیجه گیری شد که بین مولفه های هوش عاطفی و اعتماد همبستگی معنی داری وجود دارد (هفرنان، ۲۰۰۸).

اکپارا و دیگران در پژوهشی در سال ۲۰۰۸ اثر جو اخلاقی را روی رضایت شغلی و تعهد مدیران شرکت های تجاری نیجریه بررسی کردند نتایج نشان داد که یک رابطه معناداری بین جو اخلاقی سازمان و رویکردهای رضایت شغلی وجود دارد. نتایج همچنین حاکی از آن است که وجود جو اخلاقی مثبت در سازمان می تواند عاملی برای افزایش رضایت شغلی کارکنان و تعهدشان به سازمان باشد رهبران سازمانی می توانند از طریق ایجاد سیستم های تشویق و پاداش

نزلی و همکاران در سال ۲۰۱۳ طی تحقیقی با عنوان تاثیر اخلاق سازمانی و خصوصیات فردی بر روی قضاوت حسابداران به این نتیجه رسیدند که تجربه و سن حسابداران روی قضاوت آنان اثرگذار می باشد و همچنین اخلاقی سازمانی بر روی قضاوت حسابداران اثر می گذارد.

در پژوهشی با عنوان تقدیر به عنوان پیش بینی کننده منحصر به فرد رضایت از زندگی، ویژگی های جمعیت شناختی، پنج عامل بزرگ شخصیتی و قدردانی که توسط فاگلی در سال ۲۰۱۲ بر روی ۲۴۳ نفر شرکت کننده انجام شد. نتایج نشان داد که تقدیر بیشتر از سه عامل دیگر بر روی رضایت فرد از زندگی اش تاثیر می گذارد (فاگلی^{۱۹}، ۲۰۱۲).

زیلینسکا- ویسکوسکا و همکارانش در سال ۲۰۱۲ با تحقیقی حس انسجام را به عنوان شاخص مهم رضایت از زندگی بر روی ۲۵۷ نفر از دانشجویان در کشور لهستان که ۲۳۷ نفر زن و ۲۰ نفر مرد بودند؛ بررسی نمودند. اکثریت افراد ازدواج کرده بودند. نتایج نشان داد که بین حس انسجام و تحصیلات دانشگاهی همبستگی ضعیفی وجود دارد. حس انسجام تاثیر زیادی بر رضایت از زندگی این افراد داشت (زیلینسکا-ویسکوسکا^{۲۰}، ۲۰۱۲).

تحقیقی با عنوان مدل متقابل عزت نفس و رضایت از زندگی: تفاوت های جنسیتی در میان دانشجویان دانشگاه توسط یی و همکارانش در سال ۲۰۱۲ بر روی ۱۴ دانشجوی پسر و ۱۳۴ دانشجوی دختر انجام شد. در مدل اول عزت نفس و رضایت از زندگی برای پیش بینی استفاده و در حالت دوم از متغیر مستقل وضعیت اجتماعی- اقتصادی برای پیش بینی عزت نفس و رضایت از زندگی استفاده شد. نتایج نشان داد که عزت نفس متعاقبا روی رضایت از زندگی اثر دارد، اما عکس این حالت وجود ندارد (یی و همکارانش^{۲۱}، ۲۰۱۲).

۳-۱- ابزار پژوهش

ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه است که برگرفته از مقالات انگلیسی و پرسشنامه استاندارد مورد ارجاع در تحقیقات بین‌المللی می‌باشد و با الگو گرفتن از طیف لیکرت طراحی شده است. طیف پرسشنامه این تحقیق از پنج قسمت تشکیل شده است و محقق متناسب با موضوع تحقیق، تعدادی گویه در اختیار پاسخگو قرار می‌دهد تا نگرش خود را درباره آن مشخص نماید. پرسشنامه تحقیق شامل ۸۳ سوال که در برگرفته‌ی: ویژگی‌های منتخب فردی ۱۳ سوال، رفاہ ۵ سوال، اخلاق اسلامی ۱۷ سوال و جو اخلاقی سازمان ۴۸ سوال می‌باشد و دارای ۴ بخش به ترتیب زیر است:

الف- ویژگی‌های منتخب فردی.

ب- رفاہ حسابداران.

ج- اخلاق اسلامی.

د- جو اخلاقی سازمان

- در بخش ویژگی‌های منتخب فردی به سه ویژگی خودکارآمدی، اعتماد فرد به سازمان و خودپنداره حسابداران پرداخته شده است.
 - در بخش رفاہ حسابداران، رفاہ ذهنی یا رضایت از زندگی حسابداران مورد بررسی قرار گرفته است.
 - در بخش اخلاق اسلامی موضوع اخلاق اسلامی مورد توجه قرار گرفته است.
 - و در آخرین بخش تحت عنوان جو اخلاقی سازمان به مواردی نظیر: خیرخواهی، وضع اصولی، جو ابزاری، وجود تضاد حرفه‌ای سازمانی، تعهد سازمانی احساسی، تعهد سازمانی هنجاری، تعهد حرفه‌ای احساسی و مدیریت احساسی مطرح شده است.
- پرسشنامه از طریق ارسال ایمیل و نیز به صورت حضوری توسط محقق در محل کار افراد پاسخگو توزیع و جمع‌آوری شده، و دوره زمانی مورد نظر از

رفتارهای اخلاقی را در سازمانشان گسترش دهند (اکیارا و واین، ۲۰۰۸).

در مقاله‌ای با عنوان تاثیر جو اخلاقی بر رضایت شغلی که توسط السی و الپکان در سال ۲۰۰۹ میان ۶۲ شرکت مخابرات در کشور ترکیه انجام دادند، نتایج بدست آمده وجود ۹ جو متفاوت مشاهده شده، در یک کشور مسلمان با فرهنگ شرقی را تایید کردند. یافته‌های آنها نشان داد که، بعد نفع شخصی جو اخلاقی تاثیر منفی با رضایت شغلی دارد؛ در حالی که علائق تیمی، مسئولیت اجتماعی، قانون و کدهای حرفه‌ای تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی داشتند (السی و الپکان، ۲۰۰۹).

۳- روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ بررسی رابطه متغیرها همبستگی است همچنین از نظر روش، تحقیق حاضر یک پژوهش توصیفی - پیمایشی است.

جامعه آماری تحقیق حاضر حسابداران و حسابرسان فعال در شرکتهای مختلف در سطح استان یزد می‌باشد. اعضای نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و تعداد ۲۶۵ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۲۱۰ پرسشنامه قابل قبول جمع‌آوری گردیده است.

داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss18 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و آزمون فرضیه‌ها و تأیید روابط از طریق تحلیل عاملی تاییدی و تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL 8.5 انجام شده است. همچنین با استفاده از آزمون سبل فرض نقش میانجی متغیر جو اخلاقی سازمان مورد بررسی قرار گرفته است.

قرار گرفته است آلفای کرونباخ محاسبه شده که مقادیر آن به شرح جدول ۲ می باشد. از آن جایی که مقدار آلفای کرونباخ برای کلیه بخش های پرسشنامه بزرگتر از ۰/۷ است. لذا ابزار آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار می باشد.

نیمه دوم فروردین ماه آغاز شده و تا پایان خردادماه ادامه داشته است. محقق پس از ترجمه پرسشنامه به زبان فارسی و بررسی مفهوم و محتوای آن و پس از تأیید خبرگان روایی آن را مورد تأیید قرار داده است. جدول شماره ۱ خلاصه متغیرها را نشان می دهد. به منظور سنجش پایایی ابزار تحقیق برای تک تک متغیرهایی که از طریق پرسشنامه مورد بررسی

جدول (۱) - نقش متغیرهای پژوهش

منبع	متغیر مربوط به سوالات	زیرگروه هر متغیر	علامت اختصاری	تعداد سوال
کومار و رادون ^{۲۴} ۲۰۱۰	ویژگی های منتخب فردی selected individual characteristics	خودکارآمدی (Self-efficacy)	SE	۴
		اعتماد فرد به سازمان (Trust)	T	۵
		خودپنداره (Self-image)	SI	۴
سیدیکا ^{۲۵} ۲۰۱۰	رفاه حسابداران حرفه ای well-being of professional accountants	رفاه ذهنی	WB	۵
کومار و رادون ۲۰۱۰	اخلاق اسلامی Islamic work ethic	اخلاق اسلامی Islamic work ethic	IWE	۱۷
شافر و همکاران ^{۲۶} ۲۰۰۸	جو اخلاقی سازمان ethical climate of the organization	خیرخواهی (cosmopolitan climate)	CC	۴
		وضع اصولی (Principled)	P	۵
		جو ابزاری (Instrumental climate)	IC	۵
		وجود تضاد حرفه ای سازمانی Organizational-professional conflict	OPC	۵
		تعهد سازمانی احساسی Affective organizational commitment	AOC	۳
		تعهد سازمانی هنجاری Normative organizational commitment	NOC	۵
		تعهد حرفه ای احساسی Affective professional commitment	APC	۳
		مدیریت احساسی (Impression management)	IM	۱۸

جدول (۲) - ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرهای مورد بررسی

متغیر	آلفای کرونباخ
ویژگی های منتخب فردی	۰/۷۸۵
رفاه حسابداران حرفه ای	۰/۸۲۵
اخلاق اسلامی	۰/۸۲۱
جو اخلاقی سازمان	۰/۷۳۳
کل پرسشنامه	۰/۸۵۸

۲-۳- روش تحلیل داده‌ها

در ادامه خروجی نرم افزار لیزرل و تحلیل های مربوطه ارائه می گردد. اشکال بیضی شکل بیانگر هر یک از عوامل به صورت جداگانه و مستطیل ها نشان دهنده سنجه ها (متغیرها) مرتبط به هر عامل می باشد. به تعداد متغیر های مشاهده شده معادله اندازه گیری ارائه می شود. هر معادله شامل ضریب مسیر بین متغیر مشاهده شده و متغیر مکنون، خطای اندازه گیری متغیر مشاهده شده، همراه آزمون معناداری آن بر پایه مشخصه t و نیز مقدار R^2 یعنی ضریب تعیین یا نسبت واریانس تبیین شده به وسیله متغیر مکنون است

شاخص‌های تحلیل عاملی تاییدی

شاخص GFI

شاخص GFI مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها را به گونه مشترک از طریق مدل ارزیابی می‌کند. دامنه تغییرات GFI بین صفر و یک می‌باشد. مقدار GFI باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹ باشد تا مدل پذیرفته شود.

شاخص AGFI^{۲۷}

برازندگی دیگر AGFI یا همان مقدار تعدیل یافته شاخص GFI برای درجه آزادی می‌باشد. مقدار این شاخص نیز بین صفر و یک می‌باشد. شاخص های GFI و AGFI را که جازک آگوس و ربوم (۱۹۸۹) پیشنهاد کرده‌اند بستگی به حجم نمونه ندارد. مقدار AGFI باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹ باشد تا مدل پذیرفته شود.

شاخص RMSEA^{۲۸}

این شاخص، ریشه میانگین مجذورات تقریب می‌باشد. شاخص RMSEA هر چقدر به صفر نزدیکتر باشد بهتر است.

مجذور کای (χ^2)

آزمون مجذور کای (خی دو) این فرضیه را که مدل مورد نظر هماهنگ با الگوی هم پراشی بین متغیرهای مشاهده شده است را می‌آزماید، کمیت خی دو بسیار به حجم نمونه وابسته می‌باشد و نمونه بزرگ کمیت خی دو را بیش از آنچه که بتوان آنرا به غلط بودن مدل نسبت داد، افزایش می‌دهد.

شاخص NFI و CFI

شاخص NFI که شاخص بتلر-بونتهم نامیده می‌شود، برای مقادیر بالای ۰/۹ قابل قبول و نشانه برازندگی مدل است. شاخص CFI بزرگتر از ۰/۹ قابل قبول و نشانه برازندگی مدل است. این شاخص از طریق مقایسه یک مدل به اصطلاح مستقل که در آن بین متغیرها هیچ رابطه‌ای نیست با مدل پیشنهادی موردنظر، مقدار بهبود را نیز می‌آزماید. شاخص CFI از لحاظ معنا مانند NFI است با این تفاوت که برای حجم گروه نمونه جریمه می‌دهد.

درجه کای دو تقسیم بر درجه آزادی ($\frac{\chi^2}{df}$) کمتر از ۳ باشد.

شاخص میزان انطباق پذیری (GFI) باید بزرگتر از ۰/۸ باشد.

شاخص میزان انطباق پذیری تنظیمی (AGFI)، شاخص (NFI) و شاخص (NNFI) باید بزرگتر از ۰/۹ باشد. شاخص (RMSE) باید کمتر از ۰/۱ باشد

۴- فرضیات پژوهش

با توجه به مطالب مطرح شده در بخش مبانی نظری، فرضیه های زیر تدوین و مورد آزمون قرار گرفته اند:

فرضیه اول: ویژگی‌های منتخب فردی بررفاه حسابداران حرفه‌ای تاثیر دارد.

فرضیه دوم: ویژگی های منتخب فردی براخلاق اسلامی تاثیر دارد.

فرضیه سوم: اخلاق اسلامی بررفاه حسابداران حرفه ای تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: ویژگی های منتخب فردی برجو اخلاقی سازمان تاثیر دارد.

فرضیه پنجم: جو اخلاقی سازمان بررفاه حسابداران حرفه ای تاثیر دارد.

فرضیه ششم: ویژگی های منتخب فردی از طریق اخلاق اسلامی بر رفاه حسابداران حرفه ای تاثیر می گذارد.

۵- آمار توصیفی

جدول شماره ۲ خلاصه آمار توصیفی مربوط به ویژگی های دموگرافیک پاسخ دهندگان را نشان می دهد.

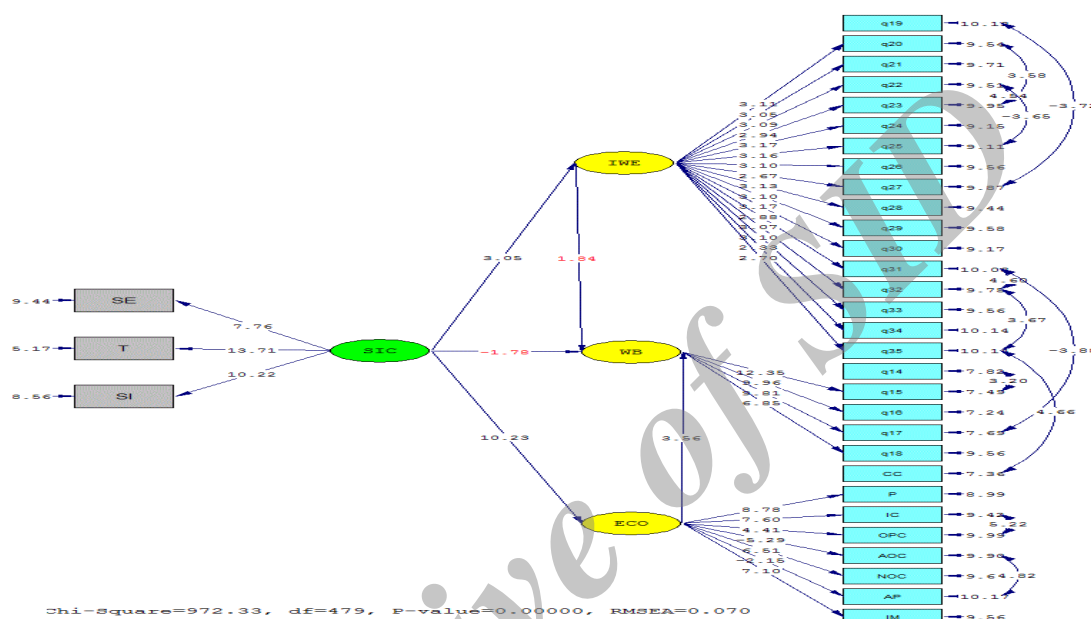
جدول (۳) - آمار توصیفی

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۳۱	۶۲,۴
	زن	۷۹	۳۷,۶
وضعیت تاهل	مجرد	۱۰۴	۴۹,۵
	متاهل	۱۰۶	۵۰,۵
رشته تحصیلی	حسابداری	۱۸۲	۸۶,۷
	سایر	۲۸	۱۳,۳
سن	کمتر از ۲۵ سال	۴۰	۱۹
	بین ۲۶ تا ۳۵ سال	۱۳۸	۶۵,۷
	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	۲۶	۱۲,۴
	بین ۴۶ تا ۵۵ سال	۴	۱,۹
	بالاتر از ۵۵ سال	۲	۱
تحصیلات	کاردانی	۲۴	۱۱,۴
	کارشناسی	۸۷	۴۱,۴
	کارشناسی ارشد	۹۵	۴۵,۲
	دکتری	۴	۱,۹
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱۰۵	۵۰
	۵ - ۱۰ سال	۵۰	۲۳,۸
	۱۰ - ۱۵ سال	۳۳	۱۵,۷
	۱۵ - ۲۰ سال	۱۳	۶,۲
	بالاتر از ۲۵ سال	۹	۴,۳
سمت شغلی	مدیر مالی	۳۳	۱۵,۷
	رئیس حسابداری	۲۱	۱۰
	حسابدار	۱۰۲	۴۸,۶
	کمک حسابدار	۱۹	۹
	حسابرس	۳۵	۱۶,۷

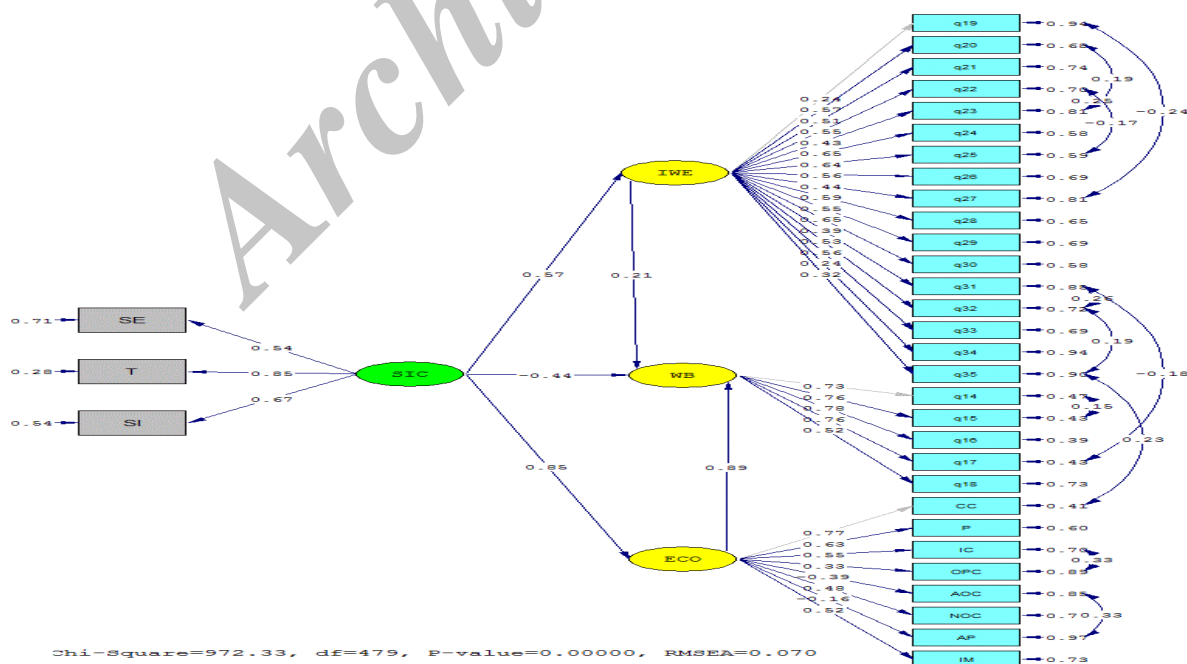
۶- نتایج پژوهش

در بررسی هر کدام از مدل‌ها، قبل از تایید روابط ساختاری می‌بایست از مناسب بودن و برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری اطمینان حاصل نمود. که بدین منظور بایستی آماره χ^2 و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد.

لازم است قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات از صحت مدل اندازه‌گیری اطمینان حاصل شود. در این تحقیق تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از تحلیل مسیر، برای آزمون معناداری در مورد عامل‌ها صورت گرفته است.



شکل (۱). مدل در حالت اعداد معناداری (t-value)



شکل (۲). مدل در حالت ضرایب استاندارد

کوچکتر از مقدار ۰/۰۸ است علاوه بر χ^2 ، هرچه میزان شاخص RMSEA کمتر باشد، مدل از برازش مناسب تری برخوردار است.

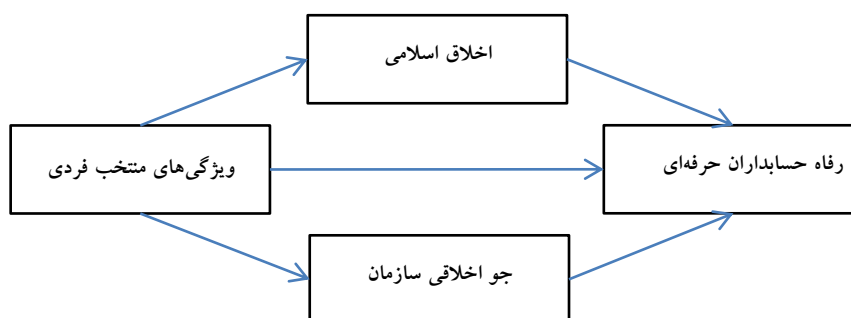
همانطور که مشاهده می‌نمایید مقدار کای دو به درجه آزادی کوچکتر از عدد ۳ است. همچنین مقدار RMSEA برابر ۰/۷۰ و کوچکتر از مقدار ۰/۰۸ می‌باشد و شاخص های - GFI - AGFI - NFI (CFI - IFI - NNFI) همگی نزدیک به مقدار ۹۰/۰ است پس مدل برازش خوبی را نشان داده و مورد تایید می‌باشد.

حال با استفاده از مقدار آماره تی و ضریب استاندارد در شکل شماره ۱ و ۲ به بررسی اثر هرکدام از متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته طبق مدل پرداخته می‌شود.

با توجه به نتایج به دست آمده از نرم افزار لیزرل همگی متغیرها دارای آماره تی بزرگتر از مقدار ۹۶/۱ بودند همچنین مقدار ضریب تعیین آنها مناسب بوده پس هیچ کدام از آیتم‌ها از مدل حذف نمی‌شوند سپس کار را با همه آیتم‌ها (متغیرها) ادامه داده و به بررسی مدل پرداخته می‌شود. شکل بالا مدل کلی در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. نتایج تخمین (قسمت زیرین شکل) حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 به درجه آزادی برابر ۱/۹۴ و کوچکتر از ۳ است که مقدار مناسبی است. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت کم میان مدل مفهومی تحقیق با داده‌های مشاهده شده تحقیق است. همچنین خروجی، میزان مشاهده شده $RMSEA = ۰/۰۷۰$ را برای مدل نشان می‌دهد که

جدول (۴) - بررسی برازندگی

شاخص ها	مقدار گزارش شده
مجذور کای	۹۷۲/۳۳
درجه آزادی	۴۷۹
مجذور کای به درجه آزادی	۱/۹۴
RMSEA	۰/۷۰
GFI	۰/۸۸
AGFI	۰/۸۴
NFI	۰/۸۶
NNFI	۰/۹۱
IFI	۹۲/۰
CFI	۹۲/۰



جدول (۵). نتایج آزمون فرضیه های اول تا پنجم

آماره تی	مقدار جدول	نتیجه گیری	مقدار تاثیر	
فرضیه (۱) ویژگی های منتخب فردی بر رفاه حسابداران حرفه‌ای تاثیر دارد.				
۴/۶۳	۹۶/۱	تاثیر دارد	۰/۴	
فرضیه (۲) ویژگی های منتخب فردی بر اخلاق اسلامی تاثیر دارد.				
۳/۰۵	۹۶/۱	تاثیر دارد	۰/۵۷	
فرضیه (۳) اخلاق اسلامی بر رفاه حسابداران حرفه‌ای تاثیر دارد.				
۱/۸۴	۹۶/۱	تاثیر ندارد	۰/۲۱	
فرضیه (۴) ویژگی های منتخب فردی بر جو اخلاقی سازمان تاثیر دارد.				
۱۰/۲۳	۹۶/۱	تاثیر دارد	۰/۸۵	
فرضیه (۵) جو اخلاقی سازمان بر رفاه حسابداران حرفه‌ای تاثیر دارد.				
۳/۵۶	۹۶/۱	تاثیر دارد	۰/۸۹	
جدول (۶). نتایج آزمون فرضیه های ششم و هفتم				
مسیر	برآورد ضریب	آماره تی	S.E	ضریب استاندارد
فرضیه (۶) ویژگی های منتخب فردی از طریق اخلاق اسلامی بر رفاه حسابداران حرفه‌ای تاثیر می‌گذارد.				
ویژگی های منتخب فردی --> اخلاق اسلامی	۰/۷۰	۳/۰۵	۰/۲۳	۰/۵۷
اخلاق اسلامی --> رفاه حسابداران حرفه‌ای	۰/۱۶	۱/۸۴	۰/۰۸۴	۰/۲۱
فرضیه (۷) ویژگی های منتخب فردی از طریق جو اخلاقی سازمان بر رفاه حسابداران حرفه‌ای تاثیر می‌گذارد.				
ویژگی های منتخب فردی --> جو اخلاقی سازمان	۰/۷۹	۱۰/۲۳	۰/۰۷۸	۰/۸۵
جو اخلاقی سازمان --> رفاه حسابداران حرفه‌ای	۰/۸۸	۳/۵۶	۰/۲۵	۰/۸۹

با توجه به جدول فوق برای فرضیه ۶ مسیر ۱ مقدار قدرمطلق آماره تی برابر ۳/۰۵ و بزرگتر از مقدار جدول ۹۶/۱ است، بنابراین بین ویژگی‌های منتخب فردی و اخلاق اسلامی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ از طرفی برای مسیر ۲ مقدار قدرمطلق آماره تی برابر ۱/۸۴ و کوچکتر از مقدار جدول ۹۶/۱ می‌باشد، بنابراین بین اخلاق اسلامی و رفاه حسابداران حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود ندارد. و برای فرضیه ۷ برای مسیر ۱ مقدار قدرمطلق آماره تی برابر ۱۰/۲۳ و بزرگتر از مقدار جدول ۹۶/۱ است، بنابراین بین ویژگی‌های منتخب فردی و جو اخلاقی سازمان رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ از طرفی برای مسیر ۲ مقدار قدرمطلق آماره تی برابر ۳/۵۶ و بزرگتر از مقدار جدول ۹۶/۱ می‌باشد، بنابراین بین جو اخلاقی سازمان و رفاه حسابداران حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۷) آزمون سبیل برای فرضیه های ششم و هفتم

فرضیه	آماره Z آزمون	S.E	p سطح معناداری	اثر غیر مستقیم استاندارد	اثر غیر مستقیم استاندارد
۶	۱/۶۱۵	۰/۰۶۹	۰/۱۰۶	۰/۱۱۲	۰/۱۲۰
۷	۳/۳۲۵	۰/۲۰۹	۰/۰۰۱	۰/۶۹۵	۰/۷۵۷

از طرفی برای فرضیه ۶ با توجه به آماره آزمون سبیل (۱/۶۱۵) و سطح معناداری (۰/۱۰۶) که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد و فرض صفر رد نمی‌شود بنابراین متغیر اخلاق اسلامی در رابطه بین ویژگی‌های منتخب فردی و رفاه حسابداران حرفه‌ای نقش میانجی را ایفا نمی‌کند در نتیجه ویژگی‌های منتخب فردی از طریق اخلاق اسلامی بر رفاه حسابداران حرفه‌ای تاثیر نمی‌گذارد.

برای فرضیه ۷ نیز با توجه به آماره آزمون سبل (۳/۳۲۵) و سطح معناداری (۰/۰۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. و فرض صفر رد می شود بنابراین با توجه به معنادار نبودن رابطه مستقیم بین ویژگی های منتخب فردی و رفاه حسابداران حرفه ای در مدل متغیر جو اخلاقی سازمان نقش میانجی را بصورت کامل ایفا می کند و اثر غیر مستقیم آن برابر ۰/۷۵۷ است. در نتیجه ویژگی های منتخب فردی از طریق جو اخلاقی سازمان بر رفاه حسابداران حرفه ای تاثیر می گذارد.

۷- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با طرح فرضیه هایی تاثیر متغیر ویژگی های منتخب فردی بر روی اخلاق اسلامی، جو اخلاقی سازمان و رفاه حسابداران و همچنین اثر اخلاق اسلامی و جو اخلاقی سازمان بر روی رفاه حسابداران مورد بررسی و آزمون قرار داد. نتایج نشان داد ویژگی های منتخب فردی بر روی رفاه حسابداران و جو اخلاقی سازمان، همچنین جو اخلاقی سازمان بر روی رفاه حسابداران تاثیر معنی دار و مستقیم دارد. در تحقیقی که توسط احدی و همکاران انجام شده است بین هوش هیجانی به عنوان یک ویژگی شخصیتی و خودکارآمدی و رضایت از زندگی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

همچنین نتایج پژوهش حکایت از تاثیر مثبت ویژگی های منتخب فردی بر روی جو اخلاقی سازمان، همچنین جو اخلاقی سازمان بر روی رفاه حسابداران داشت. این نتایج به لحاظ مبانی نظری مورد انتظار بود. در خصوص تطابق با تحقیقات پیشین به لحاظ اینکه تاثیر این متغیرها در تحقیقات قبلی بر رفاه حسابداران مورد توجه نبوده اند، لذا نتایج حاصله در خصوص این متغیرها قابل تطبیق نمی باشد.

از آنجایی که فعالیت های مالی برای بقای دنیای فعلی ما ضروری هستند و حسابداری این فعالیتها را تسهیل میکند؛ و همچنین هدف اصلی و اساسی حسابداری ارائه اطلاعات درباره امور اقتصادی یک شخص یا سازمان در قالب صورتها و گزارش های مالی می باشد. این اطلاعات جهت تصمیم گیری مدیران، مالکان، دولت، اتحادیه ها، اعتباردهندگان، عرضه کنندگان کالا و کارکنان شرکت مورد استفاده قرار میگیرد. بنابراین، برجستگی متمایز حرفه حسابداری، پذیرش مسئولیت نسبت به عموم است. انتظارات جامعه از اهل این حرفه، بسیار است و مردم باید به کیفیت خدمات پیچیده ارائه شده توسط حرفه حسابداری اعتماد داشته باشند. اما حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابداری تا زمانی میسر است که حسابداران حرفه ای، خدمات خود را در سطحی ارائه کنند که شایسته اعتماد جامعه باشد؛ از این رو، خدمات حرفه حسابداری باید در بالاترین سطح ممکن و با رعایت ضوابطی ارائه شود که تداوم این خدمات را با کیفیت مناسب تضمین کند بدین ترتیب به حسابداران پیشنهاد میشود با تقویت ویژگی های خودپنداره، خودکارآمدی و اعتماد به سازمان و رعایت اخلاق به ارائه هر چه بهتر خدمات خود کمک کنند.

پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی علاوه بر متغیرهای ارائه شده در این تحقیق از استرس شغلی و تاثیر آن بر رفاه استفاده گردد.

• بررسی کلیه ابعاد رفاه علاوه بر رفاه ذهنی همچون رفاه مالی، رفاه محیطی، رفاه اجتماعی، رفاه آموزشی در خصوص حسابداران.

• بررسی تاثیر متغیر عزت نفس بر روی متغیر های مستقل تحقیق حاضر (خودکارآمدی، خودپنداره و اعتماد).

فهرست منابع

- * غلامی، علیرضا (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی، مشکلات، موانع و راهکارها. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵.
- * کاظمی، احسان، نوری، ابوالقاسم، قلی زاده، آذر. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین خودپنداره و سازگاری اجتماعی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی. دانش و پژوهش در روان شناسی، شماره ۱۷.
- * Ali JA, Al-Kazemi AA. Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultur Manag Intern J* 2007; 14(2): 93-104
- * Bandura A.(1993). percieved self- efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*.28(2),117-148.
- * BanduraA.(1994).selfefficacy.InV.S.Ramac haudram(ED),*Encyclopediaofhuman behavior*.vol(1)4,71-81
- * Bandura A, Schunk DH. Cultiving competence, self efficacy and intrinsic interest throughproximal self motivation. *J Pers & Soc Physiology*. 2004; 41(3): 586-98
- * Clark.J.,& Dixson ,D.N.(1997). The impact of social skills training on the self – concept of gifted high school students secondary Gifted Education, 8(4).179-189.
- * Delahaij, A., Gaillard, C. & Van Dam, P. (2010). Hope and Hardiness as related to life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(8): 171-179
- * Elci, M. and Alpan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*. 84: 297-311
- * Fagley, N.S.(2012)" Appreciation uniquely predicts life satisfaction above demographics, the Big 5 personality factors, and gratitude" *Personality and Individual Differences*, 53,pp.59–63
- * Haroon M, Fakhar Zaman HM, Rehman W. The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies* 2012; 3(5): 6-12.
- * Heffernan T, O'Neill G , Travaglione T , Droulers M. (2008).Relationship marketing: The impact of emotional intelligence and trust on bank erformance. *International journal of Bank Marketing* , Vol. 26 , No. 3, pp: 183-199
- * الوانی و رحمتی (۱۳۸۷) فرآیند به کارگیری اخلاق در سازمان . فرهنگ مدیریت ۵ (۱).۷۱-۷۰.
- * اینگه‌هارت رونالد (۱۳۷۳). تحول فرهنگی در جامعه پیشرفته صنعتی. تهران انتشارات کویر.
- * بنی طبا، سید مصطفی ، شاه طالبی، بدری، کریمی، فریبا.(۱۳۸۸). بررسی وضعیت تعهد شغلی و اعتماد درون سازمانی در دبیرستان های شهر اصفهان. مجله علوم تربیتی، شماره هفتم.
- * ثنایی باقر. (۱۳۷۷). روان درمانی و مشاوره گروهی . تهران، انتشارات مهر.
- * حمیدی زاده، محمدرضا، نکویی زاده، مریم (۱۳۹۰). اخلاق حرفه ای و پیامدهای آن در کارکنان خدمات پس از فروش صنعت خودروسازی. مدیریت فردا. سال هشتم، شماره ۲۲.
- * زکی، محمد علی. (۱۳۸۶). اعتباریابی مقیاس چندبعدی رضایت از زندگی دانش آموزان مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره ۱.
- * سرلک، نرگس.(۱۳۸۷). اخلاق حسابداری. فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم شماره های ۱ و ۲
- * سلیمانی، نادر، عباس زاده، ناصر، نیازآذری، بهروز (۱۳۹۱). رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم شماره ۱
- * شعاع کاظمی مهرانگیز، مومنی جاوید مهرآور. (۱۳۸۷). مقایسه خودپنداره دانشجویان ایرانی و افغانی. پژوهشنامه مطالعات روانشناسی تربیتی، شماره ۸.
- * عبداللهی، نجات (۱۳۹۰) ارزش ها و اخلاق کار در بین معلمان شهر رشت .مجله مطالعات اجتماعی. ۴(۳).۱۰۸-۱۳۳.

esteem and life satisfaction: Gender differences among Chinese university students" *Personality and Individual Differences*, 52, pp546-551

- * Zielinska-Wieczkowska, Halina, Ciemnoczołowski, Waldemar and Kedziora-Kornatowska, Kornelia (2012) "The sense of coherence (SOC) as an important determinant of life satisfaction, based on own research, and exemplified by the students of University of the Third Age (U3A)" *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 54, pp. 238-241

یادداشت ها

1. Enghart
2. Lopez
3. Delahaij, & et al
4. Life Satisfaction
5. Laughlin, J. E., & Huebner
6. Myers
7. Cameron
8. Self
9. Self-image
10. Rogers
11. Lopez & German
12. Clark & Dixon
13. Self-efficacy
14. Social Cognitive Theory
15. Pajares
16. Fitzroy
17. Iillounen & et al
18. Hefferman
19. Fagley
20. Zielinska-Wieczkowska
21. Ye & et al
22. Serin & et al
23. Kalvider
24. Kumar and Raduan
25. Sidika
26. William shafer & et al
27. Adjusted Goodness of Fit Index
28. Root Mean Square Error of Approximation

- * Kumar, N. and Rose, R.C. (2010), "Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability", *Journal of Management Development*, Vol. 29 No. 1, pp. 79-93.
- * Laughlin, J. E., & Huebner, E. S. (2001). Life experience locus of control and school life satisfaction in adolescence *Social Indicators Research*, 55, 156-183
- * Lopez, S (2002) *Handbook of positive psychology*. Oxford University press
- * Lopez, D., & German, M. (2001). self-concept and gender in spanish low-vision adolescents. *Visual impairment research* 3(1), 7-16
- * Monji L, Ortlepp K (2011). The Relationship between Organizational Trust, Job Satisfaction and Intention to Leave: An Exploratory Study. *Alternation* 18(1): 192 - 214.
- * Myers, D. G. (2000). The funds, friends and faith of happy people. *American Psychologist*, 55, 56-57.
- * Okpara, O. John, W. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. *Journal of Management Development*. 9. 54-63
- * Nazli A. Mohd Ghazali, Suhaiza Ismail, (2013) "The influence of personal attributes and organizational ethics position on accountants' judgments: Malaysian scenario", *Social Responsibility Journal*, Vol. 9 Iss: 2, pp. 281 - 297
- * Rizk RR. Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Soc Respons J* 2008; 4(1/2): 246-54..
- * Serin, Nerguz Bulut, Serin, Oguz and Sahin, F. Sülen (2010) "Factors affecting the locus of control of the university students" *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, pp. 449-452.
- * Sidika, N. (2010). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*
- * Shafer, W.E. (2008), "Ethical climate in Chinese CPA firms", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 33 Nos 7/8, pp. 825-35.
- * Wang, Y-D & Hsieh, H-H. (2012). Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross-level investigation. *Human Relations*. 0(0): 1-20
- * Ye, Shengquan, Yu, Lu and Li, Kin-Kit (2012) "A cross-lagged model of self-