

ارتباط سبک زندگی با اخلاق کاری حسابداران

مهدی فغانی^۱، دکتر مهدی ثقفی^{۲*}، دکتر نازنین بشیری^۳ مش
۱. گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان
۲. گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور استان خراسان جنوبی
(تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۰۳، تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۰۴)

چکیده

زمینه: ترویج اخلاق در سازمان نه تنها محیطی مساعد برای افزایش بهره وری می‌آفریند بلکه فراتر از سازمان نقش موثری در جامعه نیز خواهد داشت. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط سبک زندگی با اخلاق کاری حسابداران شاغل در دستگاه‌های اجرایی است.
روش: پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از جهت گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد که به طور پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مالی دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند می‌باشد که با توجه به جدول مورگان از ۱۷۸ نفر تعداد ۱۱۸ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استاندارد و برای تجزیه و تحلیل آنها از تحلیل همبستگی با استفاده از نرم افزار SPSS۲۰ و مدل‌سازی معادله‌های ساختاری با استفاده از PLS استفاده شده است.
یافته‌ها: نتایج نشان داد اخلاق حرفه‌ای حسابداران متأثر از سبک زندگی آنان است. همچنین جنسیت و سابقه کاری حسابداران با رابطه بین سبک زندگی و اخلاق کاری آنها ارتباط معناداری دارد.
نتیجه گیری: از آنجا که اخلاق در حسابداری نیز مانند سایر رشته‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است، باید بیش از پیش به ترویج و نهادینه کردن مکارم اخلاقی در بین اعضای حرفه پرداخت. همچنین با توجه به اینکه رعایت اخلاق کاری باعث بهبود شرایط رفتاری و روش زندگی افراد و در نهایت موجب رشد و توسعه اقتصاد جامعه می‌گردد پیشنهاد می‌شود به اخلاق کاری حسابداران در ابعاد سبک زندگی آنان در دستگاه‌های اجرایی توجه جدی صورت گیرد.

کلید واژگان: اخلاق حسابداری، سبک زندگی، رفتار حرفه‌ای، نگرش.

سر آغاز

این بدان معنی است که جنبه‌های نادیدنی هویت انسانی را در قالب رفتارها، انتخاب‌ها و اشیاء دیگران دیدنی می‌کند. بر این اساس، این نظریه را درست نمی‌دانیم. بلکه سبک زندگی را افزون بر رفتارهای بیرونی، شامل ادراک‌ها، باورها، گرایش‌ها، ارزش‌ها، تمایلات، ترجیحات و همه‌ی امور ذهنی و درونی نیز می‌دانیم (۲). مفهوم سبک زندگی از جمله مفاهیم علوم اجتماعی و روان‌شناسی است که در دهه اخیر بسیار مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. سبک زندگی معنایی است که از به هم تنیدگی و پیوند نظام وارگی و شبکه‌ای بودن عوامل متعددی که در شیوه‌های زندگی یا اقلیم‌های زیستن انسان تأثیر می‌گذارند، به وجود آمده است. سبک زندگی یک مجموعه منسجم از رفتارها و کنش‌های افراد یک گروه، در یک دوره زمانی مشخص است.

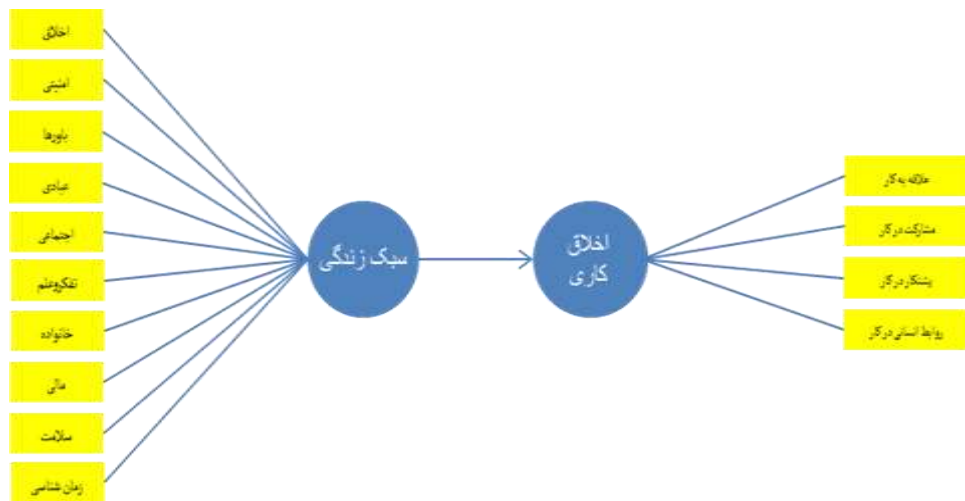
از بین تمامی گرایش‌هایی که جامعه را به سوی شکوفایی هدایت می‌کنند، مذهب و اخلاق تکیه گاه‌های اجتناب ناپذیرند. بنابراین ضروری ترین جنبه برای استمرار فعالیت حرفه‌ای و وجود اخلاق برای هر گروه است و چنانچه در یک حرفه، اخلاق وجود نداشته باشد، باید منتظر نابودی آن بود (۱). سبک زندگی بر رفتارهای ظاهری و بیرونی هویت انسانی تأثیر گذار است؛ به این شکل باورها و دیدگاه‌های افراد شامل سبک زندگی آنان نمی‌گردد، بلکه تنها بنیان‌های شکل‌دهی به نوع خاصی از سبک زندگی محسوب می‌گردند. بدین ترتیب، باورها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و گرایش‌ها همگی در شکل‌دهی به هویت انسانی نقش‌آفرین هستند. براین اساس سبک زندگی به آن بخش از هویت انسانی گفته می‌شود که جنبه «بیانگرانه» دارد.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: saghafi.mahdi@pnu.ac.ir

گذار باشد. به همین علت سبک زندگی و اخلاق کاری به عنوان دو متغیر پژوهش انتخاب گردیده‌اند.

برخی محققان در پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی سرمایه‌گذاران بورس اوراق بهادار به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی سرمایه‌گذاران رابطه معنادار وجود دارد که نشان دهنده اهمیت اخلاق حرفه‌ای و نیاز به توجه بیشتر به آن است (۱۰). در پژوهشی دیگر با عنوان رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضروری دانستند که مدیران سازمان‌ها با استفاده از راهکارهای ارتقای اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی به بهبود و ارتقای عملکرد سازمانی بپردازند و سازوکارهایی را بدین منظور در پیش گیرند (۱۱). همچنین در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر نگرش و شناخت اخلاق حسابداری صاحب‌نظران به این نتیجه رسیدند که جنسیت تأثیری بر نگرش اخلاق حسابداری ندارد این در حالی است که تجربه حرفه‌ای و سن دانشجویان بر نگرش اخلاق حسابداری مؤثر است. همچنین بیان داشتند که شیوه‌های آموزشی جدید در مقایسه با شیوه های آموزشی سنتی تأثیر معنادارتری بر میزان شناخت و نگرش اخلاق حسابداری دارد (۱۲). از طرفی دیگر در پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق حسابداری در بهبود رفتار و تصمیم‌گیری مدیران مورد مطالعه شرکت‌های اردن نشان داده شد اخلاق حسابداری تأثیر معنی‌داری بر تصمیم‌گیری و رفتار مدیران دارد (۱۳). نتایج بررسی‌ها در پژوهشی با عنوان تأثیر شرکت‌ها، سازمان‌های حرفه‌ای و دولتی بر آموزش اخلاق حسابداری نشان داده است که دوره آموزش اصول اخلاقی شغلی و به کارگیری اصول اخلاقی در برنامه‌ها، توانایی استدلال اخلاقی دانشجویان را بالا نمی‌برد (۱۴). تحقیقی دیگر در پژوهشی با عنوان تفاوت‌های اخلاق حسابداری بیان شد که درک دانشجویان از مفاهیم اخلاقی همچون مراحل مختلف فرایندهای تصمیم‌گیری تحت تأثیر نوع و شدت موضوعات اخلاقی قرار دارد بنابراین معلمان باید با دقت بیشتری برنامه‌های خود را برای توسعه مباحث اخلاقی افزایش دهند (۱۵). باتوجه به مطالب فوق و پیشینه پژوهش، پرسش اصلی این پژوهش این است که آیا سبک زندگی حسابداران می‌تواند بر اخلاق حرفه‌ای آنان اثر گذار باشد؟ لذا مطالعه حاضر بر لزوم توجه بیشتر به سبک زندگی به عنوان مؤلفه‌ای مهم، برای بهبود اخلاق حرفه‌ای و بهبود عملکرد حسابداران شاغل در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند صورت گرفته است. بنابراین باتوجه به هدف پژوهش حاضر که به بررسی ارتباط سبک زندگی بر اخلاق کاری حسابداران شاغل در دستگاه‌های اجرایی می‌پردازد، مدل مفهومی پژوهش به شرح نگاره (۱) ارائه گردیده است.

به عبارتی می‌توان آن را روش خاصی از زندگی دانست. از منظر جامعه شناسی سبک زندگی مجموعه رفتارهایی تعریف شده است که افراد یا گروه‌ها آن را انتخاب می‌کنند، که این نوع انتخاب می‌تواند نمایان‌گر نگرش‌ها و گرایش‌های آنها و وجه تمایز آنان از دیگران باشد (۲). بنابراین افراد باید سعی نمایند سبک زندگی خود را به گونه‌ای انتخاب کنند که در ارتباط با دیگران بتوانند اثر بخش‌تر و کارا تر ظاهر شوند. سبک زندگی از دیدگاه‌های مختلف تعریف شده است. از دیدگاه گیدنز، سبک زندگی، روش الگومند مصرف، درک و ارزش‌گذاری محصولات فرهنگ مادی است که استقرار معیارهای هویتی را در چهارچوب زمان و مکان ممکن می‌سازد (۳). کارکنان وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که مایل باشند فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلشان فعالیت نمایند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شوند. وجود اینگونه نیروهای انسانی وجهه و اعتبار سازمان را در جامعه مناسب نشان می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌سازد (۴). از طرفی دیگر اخلاق کاری در نظام ارزشی اجتماعی و هنجارها و آداب و رسوم جامعه با سیستم ارزش‌های شخصی، باورهای دینی و تجارب گذشته و سطح آموزش همراه می‌باشد (۵). در حوزه کسب و کار امروزی، تاکیدهای فراوانی بر دارایی‌های ناملموس نظیر تعهد و اخلاق کاری، رضایت شغلی، منشور اخلاقی و غیره می‌شود (۶). اخلاق در درون خویش دارای یک ارزش ذاتی است و اخلاق کاری هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی و مثبت می‌بخشد (۷). یکی از نیازهای بارز هر حرفه به خصوص حسابداری و حسابرسی نیاز به اعتماد جامعه است. اعتماد استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی، تهیه شده توسط حسابداران و اطلاعات منتشره توسط آنان می‌تواند مشابه اعتماد یک نابینا به فردی بینا برای عبور از خیابان باشد. از آنجایی که یکی از محدودیت‌های حسابداری محدودیت ناشی از استفاده‌کنندگان است و این محدودیت بیان می‌دارد که توانایی افراد در درک و تحلیل اطلاعات مندرج در گزارش‌های مالی متفاوت است، بنابراین بسیاری از افراد درک صحیحی از اطلاعات ارایه شده نمی‌توانند داشته باشند، لذا استفاده‌کنندگان در موقعیتی قرار می‌گیرند که به اطلاعات منتشره شده حسابداران اعتماد کنند. بنابراین لازمه این اعتماد رعایت اخلاق توسط ارایه‌کنندگان اطلاعات و گزارشات یعنی حسابداران است (۸). تعریف محدود اخلاق حسابداری، به‌عنوان دیدگاهی است که از آیین رفتار حرفه‌ای مجامع حرفه‌ای برگرفته شده و تعریف گسترده اخلاق حسابداری فراتر از آیین رفتاری بوده و صرفاً به بایدها و نبایدهای خاص اشاره نمی‌کند، بلکه دامنه گسترده‌ای از تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و تصمیم‌گیری‌های مربوط به انتخاب روش‌ها و سیاست‌گذاری‌ها را در حسابداری شامل می‌شود. نظریه توسعه اخلاق شناختی، نظریه مناسبی است که به طور گسترده‌ای در تجزیه و تحلیل توسعه اخلاقی افراد مورد استفاده قرار گیرد. این نظریه برای پژوهش در زمینه توسعه اخلاقی دانشجویان نظریه مهمی محسوب می‌شود (۹). بنابراین باتوجه به مطالب فوق می‌توان انتظار داشت سبک زندگی افراد بر اخلاق کاری آنان تأثیر



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از جهت گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد که به طور پیمایشی انجام شده است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان مالی دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند به تعداد ۱۷۸ نفر می‌باشد، که براساس نمونه‌گیری طبقه‌ای از بین ۵۰ دستگاه اجرایی ۱۵ دستگاه که دارای بیشترین کارمند مالی بوده انتخاب گردیده و تعداد ۱۱۸ پرسشنامه بین کارکنان آن دستگاه‌ها توزیع گردید. تعداد نمونه‌ها با توجه به جدول مورگان انتخاب شده و در نهایت ۱۰۰ پرسشنامه صحیح مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بازه زمانی انجام این پژوهش سال ۱۳۹۶ می‌باشد.

اطلاعات توصیفی پاسخ دهندگان به پرسشنامه این پژوهش، از نظر جنسیت، میزان تحصیلات، سن و سابقه کار بررسی شده که نشان می‌دهد، ۵۲/۶ درصد کارکنان مالی دستگاه‌های اجرایی شهرستان زن و ۴۷/۴ درصد آنها مرد هستند. ۱۴/۵ درصد کارکنان مالی دستگاه‌های اجرایی شهرستان زیر ۵ سال، ۴۲/۱ درصد بین ۵-۱۰ سال، ۳۲/۹ درصد بین ۱۱-۱۵ سال و ۱۰/۵ درصد بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند. ۱۱/۸ درصد کارکنان نمونه دارای مدرک تحصیلی زیر فوق دیپلم، ۵۹/۲ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۲۹ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد به بالا می‌باشند.

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان ارزیابی و تایید شده است، همچنین در این پژوهش برای آزمون پایایی پرسشنامه از ضریب آلفا کرونباخ استفاده گردیده است که برای هر یک از پرسشنامه‌های سبک زندگی و اخلاق کاری به ترتیب عدد ۰,۷۱ و ۰,۸۵ به دست آمده است که بیانگر پایایی پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه سبک زندگی، شامل زمان شناسی (۵ گویه)، امنیت (۴ گویه)، تفکر و علم (۵ گویه)، سلامت (۷ گویه)، خانواده (۷ گویه)، مالی (۱۲ گویه)، اخلاق (۱۱ گویه)، باورها (۵ گویه)، عبادی (۵ گویه) و اجتماعی (۱۱ گویه) است، که توسط

صاحب نظر این عرصه ساخته شده است (۱۶). جهت سنجش اخلاق کاری نیز از پرسشنامه محقق دیگری که شامل چهار بعد علاقه، پشتکار، روابط انسانی و مشارکت می‌باشد، استفاده گردیده است (۱۷). این پرسشنامه شامل ۲۳ گویه و آزمودنی‌ها به هر گویه در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (بطور کامل مخالف تا بطور کامل موافق) پاسخ داده‌اند.

روش‌های تجزیه و تحلیل مورد استفاده در این پژوهش تحلیل همبستگی با استفاده از نرم افزار SPSS۲۰ و مدل‌سازی معادله‌های ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS می‌باشد. مدل‌سازی معادله‌های ساختاری، روشی است که برای نشان دادن، برآورد و آزمون فرضیه‌ها درباره رابطه علی بین متغیرهای آشکار و پنهان به کار می‌رود (۱۸). این رویکرد شامل دو مرحله، یعنی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌باشد (۱۹). مدل کامل معادلات ساختاری آمیخته‌ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تاییدی است. در پژوهش‌هایی که هدف، آزمون مدل خاص از رابطه بین متغیرها است، از مدل معادلات ساختاری استفاده می‌شود (۲۰).

همچنین ارتباط متغیرهای سابقه کاری و جنسیت افراد بر رابطه سبک زندگی حسابداران دستگاه‌های اجرایی بر اخلاق کاری آنها نیز به عنوان متغیرهای تعدیل‌گر پژوهش با استفاده از روش رگرسیون مورد تحلیل قرار می‌گیرد.

یافته‌ها

فرضیه اول: سبک زندگی حسابداران دستگاه‌های اجرایی بر اخلاق کاری آنها ارتباط معناداری دارد.

برآزش مدل اندازه‌گیری - اثر سبک زندگی بر اخلاق کاری در تحلیل عاملی تاییدی، زیرسازه‌هایی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۴ می‌باشد، از سازه مورد نظر حذف شده و صرفاً زیرسازه‌هایی که بار عاملی بیش از ۰/۴ داشته و آماره t آنها بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد در مدل

ساختار عاملی و زیر بنای نظری تطابق قابل قبولی دارد. همچنین شاخص‌های α ، CR و AVE این متغیرها مقدار بالا و مناسبی دارند که نشان از روایی و پایایی مناسب مدل دارد.

نهایی قرار گرفته است. همانطور که یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد، مدل اندازه‌گیری مورد استفاده در بررسی روابط متغیرها مناسب بوده و نشان از این دارد که نشانگرهای مورد استفاده برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون مورد مطالعه این پژوهش به جز نشانگر امنیتی با

جدول ۱. مدل اندازه‌گیری اثر سبک زندگی بر اخلاق کاری

سازه	نوع متغیر	نشانگر	بار عاملی	آماره T	A	CR	AVE
اخلاق کاری	وابسته	علاقه	۰/۷۵۱	۱۰/۰۷۷	۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۷۰
		مشارکت	۰/۸۳۴	۲۲/۳۵۳			
		پشتکار	۰/۸۵۴	۱۹/۷۱۹			
		روابط انسانی	۰/۸۹۹	۲۹/۰۲۸			
سبک زندگی	مستقل	اخلاق	۰/۸۴	۳۱/۷۷	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۶۱
		باورها	۰/۶۸	۹/۳۵			
		عبادی	۰/۷۳	۱۱/۷۸			
		اجتماعی	۰/۷۵	۱۱/۶۹			
		تفکر و علم	۰/۷۶	۱۶/۱۷			
		خانواده	۰/۸۳	۱۷/۴۳			
		مالی	۰/۷۷	۱۶/۰۴			
		سلامت	۰/۴۹	۵/۲۵			
زمان شناسی	۰/۷۶	۱۵/۵۲					

برازش مدل ساختاری

در جدول ۲ ضرایب مسیر سازه‌های مدل اثر سبک زندگی بر اخلاق کاری محاسبه شده است.

فرضیه دوم: جنسیت بر رابطه بین سبک زندگی و اخلاق کاری ارتباط معنادار دارد.

جهت سنجش این فرضیه و با توجه به وجود دو متغیر مستقل پیوسته و متغیر تعدیل‌گر طبقه‌ای و پس از ساخت متغیر مضروب جنسیت و سبک زندگی، از رگرسیون خطی استفاده می‌شود. نتایج برازش مدل و آزمون رگرسیون تعدیل‌گر بر اساس دو مدل ارتباط جنسیت و سبک زندگی و تأثیر متغیر مضروب به شرح جداول ذیل می‌باشد.

جدول ۲: ضرایب مسیر سازه‌های مدل اثر سبک زندگی بر اخلاق کاری

متغیر	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری
سبک زندگی → اخلاق کاری	۰/۷۱	14/07	۰/۰۰۰
ضریب تعیین R2	۰/۵۶	برازندگی مدل Q2	۰/37

جدول ۳: خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۴۳۰	۰/۱۸۵	۰/۱۶۲	۰/۵۶۰۱
۲	۰/۴۵۰	۰/۲۰۳	۰/۱۶۹	۰/۵۵۷۸

با توجه به جدول ۳، در مدل اول، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (۰/۴۳۰) نشان می‌دهد که از روی متغیرهای سبک زندگی و جنسیت به میزان ۴۳ درصد می‌توان متغیر اخلاق کاری را پیش‌بینی کرد. همچنین مقدار ضریب تعیین (۰/۱۸۵) نشان می‌دهد که ۱۸/۵ درصد از تغییرپذیری مشاهده شده (واریانس) متغیر اخلاق کاری، توسط متغیرهای سبک زندگی و جنسیت تبیین و توجیه می‌شود.

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، سبک زندگی ارتباط مثبت و به لحاظ آماری معناداری بر اخلاق کاری دارد. با توجه به مقدار ضریب مسیر، به ازای یک واحد تغییر در سطح سبک زندگی، اخلاق کاری به میزان ۰/۷۱ تغییر می‌کند. این یافته‌ها نشان می‌دهد، که به احتمال ۹۹ درصد اخلاق حرفه‌ای متأثر از سبک زندگی است. با توجه به جدول ۲، R^2 مقدار ۰/۵۶ بوده که نشان می‌دهد با استفاده از متغیرهای مورد استفاده در این تحقیق حدود ۵۶٪ از تغییرات در اخلاق کاری را می‌توان پیش‌بینی نمود. با توجه به جدول ۲ معیار Q2 برای متغیر اخلاق کاری ۰/۳۷ بدست آمده است که بیانگر قدرت پیش‌بینی متوسط مدل می‌باشد.

در مدل دوم با وارد کردن متغیر مضروب، ۲ درصد به ضریب همبستگی چندگانه و ۱/۸ درصد به ضریب تعیین اضافه شد. بر این اساس، اگر این دو درصد معنی‌دار باشد، نقش جنسیت به عنوان متغیر تعدیل‌گر و ارتباط آن بر رابطه بین سبک زندگی و اخلاق کاری تأیید می‌شود.

جدول ۴- تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذور	مقدار F	معناداری
۱	رگرسیون	۲	۲/۵۹۶	۸/۲۷۴	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۷۳	۰/۳۱۴		
	کل	۷۵			
۲	رگرسیون	۳	۱/۸۹۸	۶/۰۹۹	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۷۲	۰/۳۱۱		
	کل	۷۵			

با توجه به جدول ۴ که برازش مدل را از منظر آماری بررسی می‌کند، معناداری آزمون تحلیل واریانس به عنوان پیش‌فرض خطی بودن مدل رگرسیون برای هر دو مدل کمتر از ۵ درصد (۰/۰۰۱) می‌باشد. بنابراین با استفاده از روش همزمان (Enter) فرض وجود یک مدل خطی معنی‌دار برای هر دو مدل تأیید می‌شود.

جدول ۵- ضرایب رگرسیون

مدل	متغیر وابسته اخلاق کاری	ضرایب غیر استاندارد		مقدار t	معناداری
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد		
۱	مقدار ثابت	۱/۲۰۶	۰/۷۱۷	۱/۶۸۲	۰/۰۹۷
	سبک زندگی	۰/۹۰۳	۰/۲۲۷	۳/۹۷۲	۰/۰۰۰
	جنسیت	۰/۰۹۹	۰/۱۲۹	۰/۷۷۳	۰/۴۴۲
۲	مقدار ثابت	-۱/۲۹۰	۲/۰۹۳	-۰/۶۱۶	۰/۵۴۰
	سبک زندگی	۱/۷۲۲	۰/۶۸۳	۲/۵۱۹	۰/۰۱۴
	جنسیت	۲/۰۴۵	۱/۵۳۸	۱/۳۲۹	۰/۱۸۸
	سبک زندگی * جنسیت	-۰/۶۳۷	۰/۵۰۲	-۱/۲۶۹	۰/۲۰۹

جدول ۶: خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۴۸۴	۰/۲۳۴	۰/۲۱۳	۰/۵۴۳۰
۲	۰/۵۱۸	۰/۲۶۹	۰/۲۳۸	۰/۵۳۴۳

با توجه به جدول ۶، در مدل اول، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (۰/۴۸۴) نشان می‌دهد که از روی متغیرهای سبک زندگی و سابقه کار به میزان ۴۸/۴ درصد می‌توان متغیر اخلاق کاری را پیش‌بینی کرد. همچنین مقدار ضریب تعیین (۰/۲۳۴) نشان می‌دهد که ۲۳/۴ درصد از تغییرپذیری مشاهده شده (واریانس) متغیر اخلاق کاری، توسط متغیرهای سبک زندگی و سابقه کار تبیین و توجیه می‌شود.

در مدل دوم با وارد کردن متغیر مضروب، ۳/۴ درصد به ضریب همبستگی چندگانه و ۳/۵ درصد به ضریب تعیین اضافه شد. بر این اساس، اگر این ۳/۵ درصد معنادار باشد، نقش سابقه کار به عنوان متغیر

با توجه به جدول ۵، سطح معناداری ضریب رگرسیونی متغیر مضروب سبک زندگی بر جنسیت با مقدار -۱/۶۵۷، بالاتر از ۵ درصد (۰/۲۰۹) می‌باشد؛ لذا افزایش ۲ درصدی که ناشی از تأثیر متغیر مضروب می‌باشد، غیرمعنادار است. به عبارت دیگر، جنسیت بر رابطه بین سبک زندگی و اخلاق کاری ارتباط معناداری ندارد.

فرضیه سوم: سابقه کار بر رابطه بین سبک زندگی و اخلاق کاری ارتباط معنادار دارد.

جهت سنجش این فرضیه و با توجه به وجود دو متغیر مستقل پیوسته و متغیر تعدیل‌گر طبقه‌ای و پس از ساخت متغیر مضروب سابق کار و سبک زندگی، از رگرسیون خطی استفاده می‌شود. نتایج برازش مدل و آزمون رگرسیون تعدیل‌گر بر اساس دو مدل ارتباط سابقه کار و سبک زندگی و تأثیر متغیر مضروب به شرح جداول ذیل می‌باشد.

تعدیل گر و ارتباط آن بر رابطه بین سبک زندگی و اخلاق کاری تأیید می‌شود.

جدول ۷: تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذور	مقدار F	معناداری
۱	رگرسیون	۲	۳/۲۸۵	۱۱/۱۴۲	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۷۳	۰/۳۹۵		
	کل	۷۵			
۲	رگرسیون	۳	۲/۵۱۵	۸/۸۱۱	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۷۲	۰/۲۸۵		
	کل	۷۵			

با توجه به جدول ۷ که برازش مدل را از منظر آماری بررسی می‌کند، معناداری آزمون تحلیل واریانس به عنوان پیش فرض خطی بودن مدل رگرسیون برای هر دو مدل کمتر از ۵ درصد (۰/۰۰۰) می‌باشد. بنابراین معنی دار برای هر دو مدل تأیید می‌شود.

جدول ۸: ضرایب رگرسیون

مدل	متغیر وابسته اخلاق کاری	ضرایب غیر استاندارد		مقدار t	معناداری
		مقدار B	خطای استاندارد		
۱	مقدار ثابت	۰/۹۷۷	۰/۶۹۳	۱/۴۱۰	۰/۱۶۳
	سبک زندگی	۰/۸۹۵	۰/۲۲۰	۴/۰۶۱	۰/۰۰۰
	سابقه کار	۰/۱۶۷	۰/۰۷۲	۲/۳۰۵	۰/۰۲۴
۲	مقدار ثابت	-۲/۳۲۸	۲/۴۲۸	-۱/۳۷۱	۰/۱۷۵
	سبک زندگی	۲/۳۳۹	۰/۸۱۱	۲/۸۸۴	۰/۰۰۵
	سابقه کار	۱/۸۸۳	۰/۹۳۲	۲/۰۲۱	۰/۰۴۷
	سبک زندگی * سابقه کار	-۰/۵۷۶	۰/۳۱۲	-۱/۸۴۷	۰/۰۰۶

با توجه به جدول ۸، سطح معناداری ضرایب رگرسیونی متغیر مضروب سبک زندگی بر سابقه کار با مقدار $-۲/۵۴۰$ ، کمتر از ۵ درصد (۰/۰۰۶) می‌باشد؛ لذا افزایش ۳/۵ درصدی که ناشی از تأثیر متغیر مضروب می‌باشد، معنادار است. به عبارت دیگر، سابقه کار بر رابطه بین سبک زندگی و اخلاق کاری ارتباط معناداری دارد.

بحث

در پژوهش حاضر ارتباط سبک زندگی بر اخلاق حرفه ای حسابداران مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور سه فرضیه تدوین گردید که نتایج حاصل از این فرضیه‌ها بصورت ذیل ارائه می‌گردد:

با توجه به تأیید فرضیه اول پژوهش می‌توان بیان داشت، سبک زندگی بر اخلاق کاری ارتباط مثبت و معنی داری دارد و شدت این ارتباط برابر با ۰/۷۱ می‌باشد. این بدان معنی است که داشتن سبک زندگی مناسب می‌تواند نوید بخش ارتقا و افزایش اخلاق کاری در سازمان باشد. همچنین کلیه ابعاد سبک زندگی به جز بعد امنیتی آن بر اخلاق حرفه‌ای حسابداران ارتباط مثبت و معنی داری دارد.

همچنین در خصوص فرضیه دوم نیز بیان گردید که جنسیت افراد بر رابطه سبک زندگی حسابداران و اخلاق کاری آنها ارتباط معناداری ندارد. در نتیجه نگرش‌های مردان و زنان در سبک زندگی تفاوت قابل ملاحظه ای نداشته و بر اخلاق کاری آنها تأثیر گذار نمی‌باشد. بنابراین در مقایسه

با پژوهش‌های مشابه می‌توان گفت، نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات انجام گرفته در این خصوص همخوانی دارد (۲۱،۲۲). این در حالی است که با نتایج تحقیقات محققین دیگر همخوانی ندارد (۲۳، ۲۴، ۲۵).
و در ادامه نتایج حاصل فرضیه سوم بیان داشت، که سابقه کاری افراد بر رابطه سبک زندگی حسابداران و اخلاق کاری آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این موضوع نشان می‌دهد، افراد با تجربه، نگرش‌های پیرنگ تری داشته و بر این اساس اصول اخلاقی را در محیط کاری بهتر و بیشتر رعایت می‌کنند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات انجام گرفته در این خصوص همخوانی دارد (۲۱، ۲۲). این در حالی است که با نتایج تحقیقات محققین دیگر همخوانی ندارد (۲۶، ۲۷).
به طور کلی می‌توان بیان داشت سبک زندگی باعث بهبود شرایط رفتاری و روش زندگی افراد و در نهایت سبب رشد و توسعه اقتصاد جامعه می‌گردد. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود به اخلاق کاری در ابعاد سبک زندگی حسابداران در دستگاه‌های اجرایی توجه جدی صورت گیرد.

نتیجه گیری

رعایت مسائل اخلاقی در انجام امور حرفه‌ای ارزشمند بوده و سبب اعتبار بخشی بیش از پیش به حرفه حسابداری می‌گردد. یافته‌های پژوهش

3. Giddens A. (2007). Modernity and detachment, society and personal identity in the new age. Translated by: Mofeghian N. Tehran: Ney Publication. (In Persian).
4. Ronaghee M, Faizi K. (2012). Work ethic and relationship with information security management. *Moral Knowledge*; 3(3): 95-105. (In Persian).
5. Alhyasat-Khaled MK. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian press foundations. *Journal of Islamic Marketing*; 3(2): 139-154.
6. Ansari M, Ghorbani J, Shahparast M, Rahmancee Y. (2013). The impact of individual and organizational factors in marketing manager's work ethics with the role of organizational justice amortisseurs variables. *Ethics in Science and Technology*; 3(8): 1-11. (In Persian).
7. Ebrahimpoor H. (2013). Survey the relationship between work ethics with withdrawal behavior. *Ethics in Science and Technology*; 1(9): 1-10. (In Persian).
8. Saghafi M, Ebrahimi Rumerjan M. (2014). Social Capital Ethics in Accounting. Tehran: First National Conference on National Investment and Production. (In Persian).
9. Pascarella ET, Terenzini PT (2005). How college affects students: A third decade of research. 2nd ed. San Francisco, CA: Jossey- Bass Publication.
10. Heidarpur F, Rajab Dorri H. (2017). Relationship between professional ethics and personality traits of investors. *Ethics in science and Technology*; 12 (2): 161-164. (In Persian).
11. Eskandari S, Irandost M. (2015). the relationship between job ethics & organizational citizenship behavior with organizational performance. *Ethics in Science and Technology*; 10 (4): 107-114. (In Persian).
12. Abdoli MR, Ebrahimi E. (2017). Affecting factors on attitude and ethical cognition of accounts. *Ethics in Science and Technology*; 12 (1):101-111. (In Persian).
13. Nabil-Alnasser O, Samih-Shabanand Z. (2014) .The impact of accounting ethics in improving managers' behavior and decision making in the Jordanian companies. *British Journal of Economics, Management & Trade*; 4(9): 1441-1456.
14. Misiewicz KM. (2010). The normative impact of CPA firms, professional organizations, and state boards on accounting ethics education. *Journal of Business Ethics*; 70: 15-21.
15. Dellaportas S. (2006). Making a difference with a discrete course on accounting ethics. *Journal of Business Ethics*; 65: 391-404.
16. Kaviani Arani M. (2010). Designing the theory of lifestyle based on Islamic perspective and building a test of Islamic life and examining its psychological characteristics. [Ph.D. thesis]. Isfahan: University of Isfahan. (In Persian).
17. Petty GC. (1995). Education and the occupational work ethic. *SAEOPP Journal*;14 (2).

حاضر نشان می دهد، سبک زندگی به عنوان یکی از عوامل موثر بر اخلاق کاری باعث بهبود شرایط رفتاری و روش زندگی افراد و در نهایت سبب رشد و توسعه اقتصادی جامعه می گردد. در جامعه ایران ارزش مدار و هنجارهای حاکم بر آن دارای نکات مثبت فراوان است و با تکیه و بهره گیری از این ظرفیت بالا در سطح جامعه، میزان کارایی و کارآمدسازی فعالیت های حوزه کسب و کار بهبود خواهد یافت. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می شود، انجمن های حرفه ای حسابداری با در نظر گرفتن ارزش های اجتماعی و آموزه های معنوی جامعه، ساز و کارهای رشد و بسط این ارزشها در میان سطوح مختلف افراد حرفه شده و همچنین با تهیه منشور اخلاقی مجموعه راه حلهایی که عملکرد و اقدامات صحیح کارکنان مالی یک سازمان را به صورتی واضح و شفاف معین نموده و معیارهایی برای تصمیم گیری و انتخاب در اختیار آنان قرار دهد.

ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری رعایت شده است.

واژه نامه

1. Ethics	اخلاق
2. Work Ethics	اخلاق کاری
3. Ethical Performance	عملکرد اخلاقی
4. Accounting Ethics	اخلاق حسابداری
5. Personal ethics	اخلاق شخصی
6. Ethical Values	ارزش های اخلاقی
7. Ethical work climate	جوکاری اخلاقی
8. moralisation	اخلاق گرایی
9. Financial staff	کارکنان مالی
10. life style	سبک زندگی
11. Professional behavior	رفتار حرفه ای
12. Decision Making	تصمیم گیری
13. Accounting	حسابداری
14. Government	دولت
15. Behavioral beliefs	باورهای رفتاری
16. Religion	مذهب

References

1. Eskandari H. (2012). Ethics in accounting. *Journal of the Economy*; (6): 8-15. (In Persian).
2. Mahdavi Kani MS. (2009). Religion and lifestyle. Tehran. Imam Sadiq University Press. Pp.73-74. (In Persian).

23. Hassas Yeganeh Y, Maghsodi O. (2011). Ethics in professional auditor judgments. *Ethics in Science and Technology*; 6(1):63-74.
24. Jabbari H. (2008). Inference of undergraduate students in accounting from professional ethics (intercultural comparative research). [Ph.D Thesis]. Tehran: Islamic Azad University, Research Branch. (In Persian).
25. Patterson DM. (2001). Causal effects of regulatory, organizational and personal factors on ethical sensitivity. *Journal of Business Ethics*; 30(2): 123-59.
26. Rafiee A. (2008). The impact of gender, degree, religion and work experience on the ethical decision making of accounting students in Iran. [MA. thesis]. University of Tehran. (In Persian).
27. Colakoglu-Sidika N. (2011). The impact of career boundary lessens on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*; 79(1): 47-59.
18. Zampetakis LA, Moustakis V. (2006). Linking creativity with entrepreneurial intentions: A structural approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*; 2(3): 413-428.
19. Anderson JC, Gerbing DW. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*; 103: 411-423.
20. Ghazi Tabatabai SM. (1995). Models of covariance structure or lizerl models in social sciences. *Journal of the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University of Tabri*; 2: 98-117. (In Persian).
21. Abdoli MR, Panahi H, Eskandari M. (2013). Risk factors the gap between people's expectations of moral knowledge compared to earnings management, accounting. Mashhad: 11th National Conference on Ferdowsi University of Mashhad. (In Persian).
22. Hasangholipor T, Dehghan-Nauery M, Mir-Mahdi SM. (2012). Factors affecting students' ethical attitude of management. *Ethics in Science and Technology*; 6(4): 1-12. (In Persian).