

بررسی رابطه بین وضعیت اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به تغییر محل کار در بین کارکنان موسسات حسابرسی

مریم محسن زاده¹

غلامرضا محفوظی²

هدف از این مطالعه بررسی دلایل تمایل تغییر محل کار کارکنان، با در نظر گرفتن متغیرهایی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وضعیت اخلاقی در بین کارکنان موسسه‌های حسابرسی ایران است. یافته‌های پژوهش به منظور توسعه ادبیات مربوط به تمایل تغییر محل کار قابل استفاده بوده و بینشی برای مدیران منابع انسانی در ارزیابی دقیق دلایل تمایل به تغییر محل کار، به منظور حفظ و بهبود تعهد سازمانی و کاهش تمایل به تغییر محل کار، به ویژه در موسسه‌های حسابرسی، به وجود می‌آورد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد که توسط کارکنان موسسات فوق تکمیل و در نهایت با جمع‌آوری 184 پاسخ معتبر، نتایج آن‌ها تجزیه و تحلیل گردید. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که وضعیت اخلاقی با رضایت شغلی دارای رابطه معنی‌دار و مثبت است. در مقابل، مشاهده گردید که وضعیت اخلاقی با تمایل به تغییر محل کار در بین کارکنان موسسات حسابرسی رابطه‌ی عکس دارند. نتایج آزمون، این فرضیه را مورد تایید قرار داد که، هرچه رضایت شغلی حسابرسان بیشتر باشد، تعهد سازمانی بیشتری خواهند داشت. رضایت شغلی حسابرسان و تعهد سازمانی ایشان تأثیری بر تمایل به تغییر محل کار آن‌ها ندارد.

واژگان کلیدی: کارکنان موسسات حسابرسی مستقل، وضعیت اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تمایل به تغییر محل کار

¹ - محسن زاده، مریم، دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت
² - محفوظی، غلامرضا، استادیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان (نویسنده مسئول).

شماره تماس: 09111834110 ؛ gholamrezamahfoozi@yahoo.com

1- مقدمه

در جهان امروز، نیروی انسانی به عنوان اولین عامل توسعه جوامع شناخته شده است. شاهد این مدعا کشورهای زیادی هستند که با وجود ثروت و منابع سرشار طبیعی، به دلیل فقدان نیروی انسانی کارآمد در فقر نسبی به سر می‌برند، در مقابل، کشورهایی که با فقر منابع طبیعی، به دلیل وجود نیروی انسانی کارآمد، در بهترین وضعیت توسعه یافتگی قرار گرفته‌اند (احمدی و همکاران، 1393).

یافته‌های علمی نشان می‌دهند که، تمایل به ترک محل کار از اراده آگاهانه و حساب شده‌ی شاغل ناشی می‌شود؛ یعنی، کارکنان به یکباره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه "تمایل به تغییر شغل" را به صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه‌ی شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک سازمان می‌نمایند (تت و میر¹، 1993). همچنین تمایل به تغییر محل کار را می‌توان به عنوان "نقطه شروع بررسی و جستجوی جدی فرصت‌های شغلی جدید، برای کارکنانی که قصد خروج از سازمان را دارند" تعریف کرد (پانو و چاوه²، 2010). افرادی که خواهان رضایت اخلاقی هستند وقتی که وضعیت اخلاقی مناسب را احساس کنند، کمتر احتمال دارد سازمان را ترک کنند. تمایل به تغییر محل کار بعد از تلاش برای افزایش میزان رضایت شغلی به میزان قابل توجهی کاهش می‌یابد (آلم و فاکیر³، 2010).

تغییر محل کار در محیط‌های سازمانی بسیار پرهزینه می‌باشد و این موسسه‌ها اغلب قادر به تامین هزینه‌های خود در اوایل کار نیستند، زیرا از دست دادن نیروهای متخصص مستلزم استخدام و آموزش کارکنان جدید می‌باشد، که باید هزینه‌های بالایی را متحمل شوند؛ بنابراین، شناسایی عوامل موثر بر تمایل تغییر محل کار حساب‌برسان حرفه‌ای، برای غلبه بر پیامدهای منفی این پدیده نامطلوب، اهمیت دارد (عمر و احمد⁴، 2014). هرچند به دلیل وجود بیکاری در کشور ما مسئله ترک خدمت در بین کارکنان عادی کمتر مشاهده می‌شود اما در مورد کارکنان دانش‌مدار و نخبه دلیل بازار کار مناسب در بخش‌های خصوصی داخل و خارج از کشور یکی از معضلات و چالش‌های اصلی مدیران، مخصوصاً مدیران بخش‌های دولتی ترک خدمت این کارکنان می‌باشد. عدم انعطاف‌پذیری لازم شرکت‌ها در پاسخ‌گویی به نیازهای عاجل کارکنان فرهیخته و ناتوانی در بهره‌گیری از توانمندی‌های نیروهای مذکور باعث گردیده است موضوع حادث‌تر گردد. بنابراین ضرورت دارد پژوهش میدانی وسیع‌تر و عمیق‌تری در زمینه علل و عوامل ترک خدمت صورت گرفته و ساز و کارهای مناسب‌تری جهت حفظ و نگاه‌داری آنان طراحی گردد (اصیلی و قدیریان، 1385). دلایل متعددی برای ترک حساب‌برسان از موسسات حسابرسی وجود دارد. چالش برانگیز بودن حرفه حسابرسی، تغییر در مقررات و استانداردها، شرایط متضاد با منافع و وجود تهدید برای استقلال، از عوامل موثر بر تمایل به ترک محل کار حساب‌برسان مستقل می‌باشد.

2- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

امروزه، ترک خدمت به عنوان یکی از چالش‌های مهم در تمامی سازمان‌ها، بدون در نظر گرفتن نوع سازمان مطرح است.

¹-Tett and Meyer

²-Ponnu and Chuah

³- Alam and Fakir

⁴-Omar and Ahmad

اهمیت و ضرورت مطالعه دلایل تغییر محل خدمت

منابع انسانی سرمایه‌های ارزشمند هر سازمان است و سایر عوامل مانند فناوری، سرمایه و... به نیروی انسانی وابسته است. علی‌رغم پیشرفت‌های فنی جدید هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی گردد. لذا لازم است مدیریت سازمان، سرمایه انسانی را به درستی شناخته و استعدادهای نهفته را پرورش داده و به نحو موثری این سرمایه را در پیشبرد هدف‌های سازمان بسیج کند (الوانی، 1382).

ترک خدمت تغییر در عضویت فرد در سازمان می‌باشد که طیف وسیعی را شامل می‌گردد. ولی مهم‌ترین وجه تمایز، بین ترک اختیاری و ترک اجباری کارمند در سازمان است (مارتز و کامپون¹، 1998). ترک اجباری اصولاً به مواردی اطلاق می‌گردد که کنترل آن در اختیار سازمان نمی‌باشد مانند بازنشستگی، انتقال به دلیل ازدواج، ادامه تحصیل و...؛ ترک اختیاری به مواردی گفته می‌شود که کنترل آن می‌تواند در اختیار سازمان باشد و معمولاً علت آن از شرایط موجود سازمان ناشی می‌گردد. علت‌های زیادی می‌تواند در ترک خدمت اختیاری کارکنان تاثیر داشته باشد، اما مهم‌ترین علت‌های تغییر محل خدمت را می‌توان به شرح زیر خلاصه نمود:

1- شوک‌های کاری: در یک پژوهش، در مورد علت ترک 1200 نفر از کارکنانی که سازمان خود را رها کرده‌اند این نتیجه حاصل شده است که، شوک‌های کاری از عوامل اصلی بروز ترک خدمت می‌باشد (هولتام و همکاران³، 2005). بنابراین موفقیت در نگه‌داری کارکنان نخبه تنها از طریق ارائه طرح‌های خوشنود سازی امکانپذیر نمی‌باشد، بلکه بایستی بطور سیستماتیک به شناسایی شوک‌های شغلی از ترک خدمت اختیاری جلوگیری شود. در یک بررسی تحلیلی، تنها 6/3% از عوامل ترک اختیاری، به عدم رضایت شغلی نسبت داده شده است، در صورتی که شوک‌های کاری مانند ایجاد ذهنیت ترک سازمان، تا 12% در ترک کارکنان نخبه موثر بوده است (گریفس و همکاران⁴، 2000).

2- برآورده نشدن انتظارات شغلی: تغییر محیط کار، مجموعه جدیدی از شرایط محیط شغلی را ایجاد می‌نماید و این احتمال وجود دارد که شاغل به بعضی از انتظارات تأمین نشده خود دست یابد. ولی یک اصل کلیدی در این است که کارکنان از شغل خود انتظار دارند که مواردی همچون حقوق، ارتقاء و استقلال را برای آن‌ها تأمین نماید زیرا شاغل دارای ارزش‌های ترجیحی و خاص خود می‌باشد و در صورتی که این انتظارات برآورده نشود زمینه ترک ایشان فراهم می‌شود.

3- کاهش شأن و منزلت کار، در شرکت‌های بزرگ: نتایج بررسی‌ها در فاصله بیست سال (از 1974 تا 1994) روی فارغ‌التحصیلان دانشکده بازرگانی دانشگاه هاروارد بیانگر این است که میزان رضایت شغلی و درآمد کسانی که در واحدهای کوچکتر کار کرده‌اند بیش از کسانی بوده است که در واحدهای بزرگتر کار کرده‌اند. در سراسر دنیا شمار رهبران و متخصصان (فنی) جوانی که از کار در سازمان‌های بزرگ اکراه دارند، زیادتر می‌شود و برعکس علاقه آنها به کار در محیط‌های کوچک و پرمخاطره، اما قدرشناس افزایش پیدا می‌کند (امینی، 1387).

4- عدم تناسب بین عملکرد و پرداخت: متأسفانه در خیلی از شرکت‌ها به ویژه شرکت‌های بزرگ دریافتی کارکنان دانش مدار و جوان از همتایان مسن‌تر کمتر است. این بدان علت است که هنوز مباحث ارشدیت منبای پرداخت‌ها می‌باشد، که این خود در ترغیب و نگهداری این دسته از کارکنان تاثیر منفی دارد. این درحالیست که تخصص و مهارت و میزان اثربخش بودن فرد در سازمان می‌بایست ملاک ارزیابی عملکرد فرد باشد و به همان نسبت پرداخت‌ها نیز بایستی متناسب با عملکرد انجام پذیرد.

¹-Maertz and Campion

²-Shocks

³- Holtom et al

⁴ Griffeth et al

بنابراین متناسب نبودن پرداخت‌ها و کارایی و عملکرد کارکنان دانش‌مدار می‌تواند به عنوان یکی از علل ترک اختیاری کارکنان فرهیخته تلقی گردد (اصیلی و قدیریان، 1385).

5- خصوصیات و ویژگی مدیران و ساختار سازمانی: بعضی از حالات و روحیات غیرمعقول برخی از مدیران مانند بی‌توجهی به امر توسعه و آموزش، ارائه رفتارهای نامتعادل و عصبانی و نیز طولانی بودن ساختار سازمانی، شیوه‌های ارتباطی نامناسب، آئین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های دست و پاگیر می‌تواند به عنوان عوامل موثر در ترک خدمت باشد (اصیلی و قدیریان، 1385).

6- چالش‌های بکارگیری ستاره‌ها: در دنیای کسب و کار امروزی بعضی از مدیران تصور می‌کنند برای این که بتوانند پاسخگوی نیاز تغییرات روزافزون در فضای اقتصاد رقابتی باشند فقط باید دنبال جذب ستارگان باشند. اما مطالعات متعدد انجام شده این ایده را تایید نمی‌کند. نتایج این مطالعات مبین این است که افراد سرآمد در این گروه‌ها بیشتر شبیه ستاره‌های دنباله‌دار هستند نه ستاره‌های واقعی. آنها برای مدتی درخششی آشکار دارند، اما با انتقال به شرکتی دیگر به سرعت افول می‌کنند (گرازرگ، ناندا و نوهریا؛ ترجمه شریفی اثتانی، 1383). همچنین توجه صرف به ستارگان غیر بومی علاوه بر در برداشتن نارسایی‌های فوق، باعث نوعی دلسردی و حتی ایجاد نارضایتی بین کارکنان فرهیخته بومی می‌شود، که در موارد حاد آن می‌تواند زمینه ترک فرد را از سازمان فراهم کند (اصیلی و قدیریان، 1385).

وضعیت اخلاقی

تدوین آئین‌نامه‌ی اخلاقی و اجرای قوانین اخلاقی به عنوان یک راه برای تصحیح رفتار غیر اخلاقی در سازمان پیشنهاد شده است. هدف اساسی از تدوین استانداردهای رفتاری، این است که مسئولیت‌های اخلاقی در قبال جامعه، دیگران و محیط مشخص گردد (بیات، 1387). عدم تناسب اخلاقی بین کارکنان و سازمان‌ها منجر به پریشانی و نارضایتی شغلی خواهد شد (سیمز و کورک¹، 1994).

بنابراین، هنگامی که بین کارکنان و سازمان آنها تناسب اخلاقی (تجانس) وجود دارد، انتظار می‌رود که بین وضعیت اخلاقی سازمان‌ها و رضایت شغلی یک رابطه مثبت وجود داشته باشد. به این دلیل انتظار می‌رود که سطح بالاتری از اصول اخلاق در سازمان با سطح بالاتری از رضایت شغلی همراه باشد.

ایجاد وضعیت اخلاقی با اجرای قوانین اخلاقی به عنوان یک راه برای تصحیح رفتار غیر اخلاقی در سازمان پیشنهاد شده است. هنگامی که حسابرسان از وضعیت اخلاقی موسسه اطمینان حاصل نمایند، رضایت بیشتری نشان می‌دهند و با احتمال کمتری سازمان را ترک می‌کنند. در موسسه‌هایی که وضعیت اخلاقی بالایی حاکم است، با وجود فشار کار بالا، ساعات کار طولانی و تعهدات وسیع، حتی با عدم رضایت شغلی، تعهد سازمانی کاهش نمی‌یابد (هربون²، 2005).

رضایت شغلی³

رضایت شغلی سبب سازگاری فرد با شغل و ادامه‌ی اشتغال می‌شود و فقدان یا کاهش آن ترک خدمت، تمارض، غیبت، تشویش و جابجایی را به دنبال دارد، که این امر به نفع فرد و سازمان نیست. چنانچه کارکنان از شغل خود ناراضی باشند، علاقه و تعهدشان نسبت به وظایف محوله کاهش می‌یابد (خاوری و یوسفیان، 1386). بنابراین، عمدتاً مطالعه رضایت شغلی برای حسابرسان به این دلیل مهم است که، ماهیت عملکرد حسابرسی به طور معمول در معرض فشار کار شدید، ساعات کار طولانی و تعهدات سفر

¹-Semez and kork

²-Herbon

³- Job satisfaction

گسترده قرار گرفته است. توجه به این شرایط نامطلوب کاری، موجب می شود که حسابرسان از شغل فعلی خود رضایت نداشته باشند (دالتون و همکاران¹، 1997).

تعهد سازمانی

موضوع تعهد سازمانی طی دو دهه گذشته به طور ویژه مورد توجه محققین و دانشمندان قرار گرفته و بخش عمده ای از پژوهش های حوزه رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. یک دلیل عمده و اصلی چنین توجه و علاقه ای این است که تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش از مبانی تئوریک قوی، منسجم و معناداری برخوردار بوده و قادر است برخی رفتارهای کارکنان نظیر ترک خدمت، غیبت و ... را بهتر از سایر نگرش ها نظیر رضایت شغلی پیش بینی نماید. با سنجش تعهد سازمانی و اندازه گیری میزان اثر آن بر رفتارهای شغلی کارکنان نظیر غیبت، جابجایی و ترک خدمت می توان اطلاعات مناسبی را برای تصمیم گیری مدیران، در زمینه انجام وظایف از جمله برنامه ریزی، نگهداری، به سازی و ارزش یابی منابع انسانی فراهم کرد (کریم زاده، 1378). از سوی دیگر، هیچ سازمانی نمی تواند موفق شود، مگر این که اعضا و کارکنانش نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و تلاش نسبی کنند (شاقلی، 1378).

پیشینه نظری پژوهش

در فوق به تعدادی از پژوهش های انجام شده در خصوص عوامل موثر بر دلایل تمایل به تغییر کار توسط کارکنان و نتایج آن ها اشاره شد؛ علاوه بر آن ها می توان به پژوهش های زیر نیز اشاره کرد:

2-3-1- پژوهش های داخلی

به علت نو بودن موضوع تحقیق، در داخل کشور کمتر به آن پرداخته شده و تحقیق های انجام شده هر کدام یک متغیر را به منظور بررسی عوامل مرتبط با تمایل به تغییر محل کار در نظر گرفته اند و همچنین این موضوع تاکنون برای کارکنان موسسه های حسابرسی بررسی نشده است.

تعممی (1372)، نشان داد که تمایلات از بهترین پیش بینی کنندگان تغییر محل خدمت هستند و عوامل دیگر از جمله عدم رضایت، در مقایسه با تمایلات، قدرت پیش بینی کننده گی کمتری دارد.

میرکمالی و غلام زاده (1391) در تحقیق خود تمایل تغییر محل خدمت را به عنوان آخرین عامل در فرایند کناره گیری می دانند؛ طبق این تحقیق ارزیابی کارمند از شغل موجود، به رضایت یا عدم رضایت منجر می گردد و عدم رضایت به نوبه خود، تفکر به تغییر محل خدمت، ارزیابی منافع مورد انتظار، بررسی هزینه تغییر محل خدمت، بررسی و ارزیابی و مقایسه راه حل های دیگر در مقابل شغل فعلی، تمایل به تغییر و سرانجام تغییر محل خدمت را توسط کارمند در پی خواهد داشت. در نتیجه این تحقیق به کناره گیری به عنوان یک فرآیند می نگرد و نقش رضایت را به عنوان تنها عامل بدون واسطه، قبل از کناره گیری مورد سوال قرار می دهد.

2-3-2- پژوهش های خارجی

مطالعات نشان داد که کارکنان راضی نقش بسیار مهمی در موفقیت شرکت بازی می کند (لوربر و سلکا سیو²، 2012). با این حال، قابل بحث است که حتی اگر حسابرسان مستقل از شغل خود راضی باشند، آنها می توانند برای حقوق و دستمزد بهتر و یا توسعه شغلی بهتر، تصمیم به ترک شرکت بگیرند. بنابراین، رضایت شغلی به تنهایی تضمین نمی کند که حسابرسان مستقل به مدت طولانی در شرکت باقی بمانند. فقط حسابرسان مستقلی که به ارزش های بالا و استانداردهای شرکت اعتقاد دارند عضویت

¹- Dalton etal

²-Lorber and Skela Savic

خود را در شرکت حفظ می‌کنند (مودی و همکاران¹، 1979). بنابراین، شاید در نظر گرفتن تعهد سازمانی به عنوان یک عامل واسطه‌ای بین رضایت شغلی حسابرس مستقل و تمایل به تغییر محل کار توسط وی ضروری باشد (عمر و احمد، 2014). کلوگستون² (2000) اثر واسطه‌ای ابعاد متعدد تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و تمایل به تغییر محل کار را مورد بررسی قرار دادند. استالورت³ (2004) نشان داد که تعهد سازمانی بهترین عامل موثر بر تمایل به تغییر محل کار است. علاوه بر این، کالبرس و سینکر⁴ (2007) ثابت کردند زمانی که حسابرسان به سطوح شغلی بالاتر حرکت می‌کنند، آنها کمتر تمایل به ترک سازمان دارند، چرا که آنها تعهد بیشتری نسبت به سازمان پیدا می‌کنند. آنها استدلال می‌کنند زمانی که حسابرسان تعهد بالاتری را درک کنند و احساس کنند که نسبت به شرکت وابسته هستند کمتر تمایل به ترک کارفرمایان خود خواهند داشت.

تعهد سازمانی به علت تاثیر قابل توجه بر نگرش کار، مانند رضایت شغلی، عملکرد، غیبت، و تمایل به تغییر محل کار مورد توجه قرار گرفته است (اوکپرا و اوین⁵، 2008).

یک بررسی نشان داد که در هر سازمان داشتن استاندارد اخلاقی و حمایت مدیریتی بالا برای رفتار اخلاقی، به احتمال زیاد به عملکرد مطلوب‌تر منجر می‌شود (احمد و همکاران⁶، 2012). عدم وجود مجازات و تنبیه ممکن است فرصتی را برای رفتار غیر اخلاقی در سازمان فراهم کند. مدیریت باید برای ایجاد یک وضعیت اخلاقی که تحت تاثیر اجرای قوانین و رفتار اخلاقی است تشویق و تنبیه در نظر گیرد (پادساکوف⁷، 1982). به طور خلاصه، بهبود وضعیت اخلاقی در سازمان با تاکید بر فرهنگ اخلاقی به منظور بهبود تعهد و رضایت شغلی کارکنان مهم است (دیکونینک⁸، 2011). بنابراین اعتقاد بر این است که وضعیت اخلاقی می‌تواند نگرش‌های شغلی و نتایج را به طور مستقیم تحت تاثیر قرار دهد (عمر و احمد، 2014).

با افزایش سابقه از میزان تمایل به ترک شغل کاسته می‌شود و بیشترین میزان ترک شغل در یک سال اول استخدام اتفاق می‌افتد و کارکنانی که سازمان را ترک می‌کنند معمولاً سابقه استخدام کوتاهی دارند (مچیل و باردوک⁹، 1993). علاوه بر آن کارکنان رسمی کمتر از کارکنان غیر رسمی تمایل به ترک سازمان دارند (لارسون و لاکین¹⁰، 1999).

سطح تحصیلات با تمایل به ترک شغل رابطه مثبت دارد و افراد با تحصیلات بالا بیشتر از افراد با تحصیلات پایین، تمایل دارند که شغل خود را ترک کنند (برگ¹¹، 1991). مطالعات انجام گرفته در زمینه ارتباط بین جنسیت و تمایل به ترک شغل به نتایج بسیار متناقضی منجر شده است. برای مثال، نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که زنان در مقایسه با مردان تمایل بیشتری به ترک شغل دارند و دو برابر بیش از مردان، شغل خود را ترک می‌کنند (کامسیت¹²، 2000). در مقابل (بیرگ، 1991) در پژوهش خود هیچ رابطه‌ای بین جنسیت و تمایل به ترک شغل نیافتند. پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که تمایل به ترک شغل با میزان پایه حقوق در لحظه شروع خدمت فرد در سازمان و همچنین متناسب بودن مزایای پرداختی با شایستگی‌های فردی مرتبط است و بیشترین میزان تمایل به ترک شغل در سازمان‌هایی وجود دارد که میزان پایه حقوق آنها در مقایسه با شغل‌های مشابه در سازمان‌های دیگر پایین است و همچنین دارای سرپرستانی تازه کار و ناآشنا با محیط کاری هستند (لارسون و لاکین، 1999). در این تحقیق رابطه متغیرهای وضعیت اخلاقی حاکم بر سازمان، تعهد سازمانی و رضایت شغلی فرد، بر تمایل به تغییر محل کار مورد

¹-Mowday et al

²- Clugston

³- Stallworth

⁴- Kalbers and Cenker

⁵- Okpara and Wynn

⁶- Ahmed et al

⁷- Podsakof

⁸- DeConinck

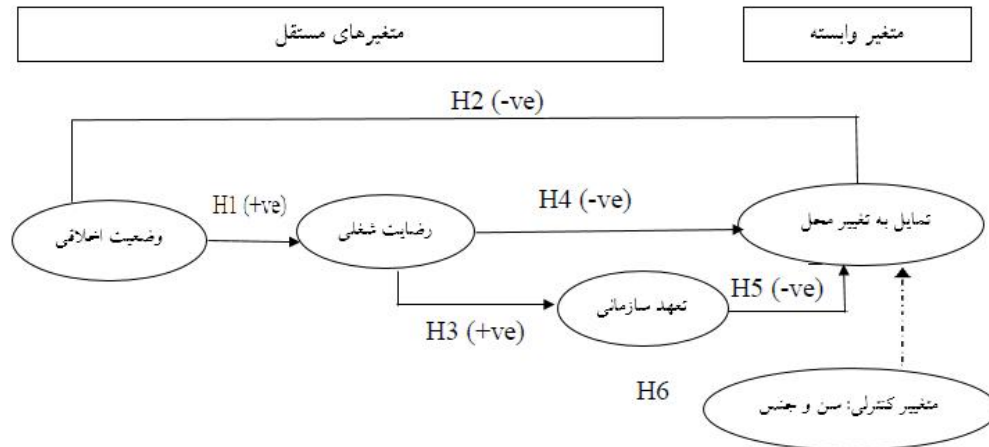
⁹- Mitchell and Braddock

¹⁰-Larson and Lakin

¹¹- Berg

¹²-Cawmset

بررسی قرار می‌گیرد؛ و این مفاهیم به‌طور خلاصه در بخش قبل مورد بحث قرار گرفت و پیشینه‌ای از پژوهش‌هایی که در گذشته در خصوص موضوع این تحقیق صورت گرفته، ارائه گردید. با توجه به این موارد مدل نظری تحقیق به صورت شکل 1 می‌باشد.



شکل 1- مدل نظری مورد استفاده در پژوهش حاضر (عمر و احمد، 2014)

3- فرضیه‌های پژوهش

شکل‌گیری فرضیه‌های این پژوهش براساس تحقیق (عمر و احمد، 2014) می‌باشد. در مجموع، انگیزه این مطالعه بررسی دلایل ترک کار توسط کارکنان شاغل در موسسات حسابرسی، با در نظر گرفتن رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وضعیت اخلاقی در ایران است. براین اساس فرضیه‌های این تحقیق عبارتند از:

- فرضیه 1- بین درک حساب‌رسان از وضعیت اخلاقی سازمان و رضایت شغلی آنها رابطه مستقیم وجود دارد.
 - فرضیه 2- بین درک حساب‌رسان از وضعیت اخلاقی سازمان و تمایل به تغییر محل کار، رابطه منفی وجود دارد.
 - فرضیه 3- بین رضایت شغلی حساب‌رسان و تعهد سازمانی، رابطه مثبت وجود دارد.
 - فرضیه 4- بین رضایت شغلی حساب‌رسان و تمایل به تغییر محل کار، رابطه منفی وجود دارد.
 - فرضیه 5- بین تعهد سازمانی حساب‌رسان و تمایل به تغییر محل کار آنها، رابطه منفی وجود دارد.
 - فرضیه 6- تعهد سازمانی با شدت بیشتری از رضایت شغلی نسبت به تمایل به تغییر محل کار حساب‌رسان در ارتباط است.
- علاوه بر فرضیه‌های ذکر شده در بالا که فرضیه‌های اصلی این تحقیق محسوب می‌شوند، در نظر داریم که تاثیر عواملی همچون سن، سطح تحصیلات و وضعیت تاهل را بر تمایل به تغییر محل کار حساب‌رسان به عنوان فرضیه‌های فرعی تحقیق بسنجیم.

4- روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. در پرسشنامه مذکور از مقیاس لیکرت هفت گزینه‌ای استفاده گردید و به هر گزینه از سوالات کاملاً موافق تا کاملاً مخالف ارزش 7 تا 1 داده شد. پرسشنامه شامل 5 بخش است. در بخش اول سوال‌هایی در مورد وضعیت اخلاقی، در بخش دوم، سوم و چهارم به ترتیب سوالاتی در رابطه با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به تغییر محل کار مطرح شده و از پاسخ‌دهندگان خواسته شد میزان موافقت یا مخالفت خود را در رابطه با اظهارات مربوطه بیان نمایند. در بخش پنجم اطلاعات فردی پاسخ‌دهنده مطرح می‌شود. از داده‌های این بخش در تجزیه و تحلیل اطلاعات، آزمون فرضیه‌های مربوط به ویژگی‌های فردی حساب‌رسان و نتیجه‌گیری استفاده گردید. بعد از جمع‌آوری پاسخ‌ها، به

منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. ابتدا برای به دست آوردن شناخت از جامعه مورد مطالعه، سوالهای عمومی پرسشنامه با استفاده از آمار توصیفی تجزیه و تحلیل شده و سپس به منظور آزمون فرضیه‌ها از روش ضریب همبستگی استفاده شد. نمونه‌ای از پرسش‌نامه این پژوهش در بخش پیوست ارائه شده است.

جامعه آماری مربوط به این پژوهش، کارکنان شاغل در موسسه‌های حسابرسی معتمد سازمان بورس و اوراق بهادار ایران می‌باشد. از لحاظ زمانی، اجرای این تحقیق محدود به زمانی آذر ماه سال 1393 تا مرداد سال 1394 را در بر می‌گیرد. برای نمونه‌گیری ابتدا فهرستی از موسسه‌های حسابرسی شاغل در ایران تهیه شد. با توجه به این که اطلاعات مشخص در مورد تعداد کارکنان موسسات حسابرسی در دست نمی‌باشد و با توجه به پراکندگی موسسات مذکور در سطح کشور، در این تحقیق از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی استفاده گردید و پرسشنامه‌ها بین افراد در دسترس توزیع و جمعاً 184 پرسشنامه قابل استفاده جمع آوری شد.

5- نتایج پژوهش

در تجزیه و تحلیل داده‌ها، در گام نخست اقدام به بررسی و سنجش پایایی پرسشنامه شد. بدین منظور ابتدا یک نمونه اولیه شامل 30 پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد. آلفای کرونباخ تک تک متغیرهای این تحقیق در جدول 1 آمده است. در این تحقیق، آلفای کرونباخ پرسشنامه 0/747 بدست آمد، که پایایی پرسشنامه‌های طراحی شده را تایید می‌کند. با توجه به جدول فوق و مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده می‌توان گفت که ابزار اندازه‌گیری متغیرهای مختلف تحقیق از اعتماد مناسبی برخوردار می‌باشند. بنابراین ابزار اندازه‌گیری تک تک متغیرها و کل مدل پژوهش به درستی انتخاب گردیده‌اند.

جدول 1- پایایی پرسشنامه

متغیرها	آلفای کرونباخ
وضعیت اخلاقی	0/766
رضایت شغلی	0/685
تعهد سازمانی	0/701
تمایل به تغییر محل کار	0/782
کلی	0/747

5-1- آمار توصیفی

از تعداد 184 نفر افراد نمونه‌ی شرکت کننده در این پژوهش، 150 نفر معادل 81/5 درصد را آقایان و 34 نفر معادل 18/5 درصد را خانم‌ها تشکیل داده‌اند. 13 نفر از پاسخ دهندگان معادل 7/1 درصد تا 24 سال و 44 نفر معادل 23/9 درصد بین 25 تا 29 سال و 51 نفر معادل 27/7 درصد بین 30 تا 35 سال و 23 نفر معادل 12/5 درصد بین 36 تا 39 سال و 23 نفر معادل 12/5 درصد بین 40 تا 44 سال و 30 نفر معادل 16/3 درصد 45 سال و بالاتر را تشکیل داده‌اند. بنابراین بیشترین تعداد متعلق به رده سنی 30 تا 35 سال بوده و جمعیت پاسخ دهندگان تا 24 سال، کمترین تعداد بوده است. از تعداد 184 نفر افراد نمونه‌ی شرکت کننده در این پژوهش، 3 نفر معادل 1/6 درصد کاردانی، 90 نفر معادل 48/9 درصد کارشناسی، 89 نفر معادل 48/4 درصد کارشناسی ارشد و 2 نفر معادل 1/1 درصد دکتری دارند.

از تعداد 184 نفر افراد نمونه‌ی شرکت کننده در این پژوهش، 46 نفر معادل 25 درصد کمتر از 3 سال، 32 نفر معادل 17/4 درصد 3 تا 5 سال، 41 نفر معادل 22/3 درصد 6 تا 10 سال و 65 نفر معادل 35/3 درصد بالاتر از 10 سال سابقه فعالیت حسابرسی دارند. 55 نفر معادل 29/9 درصد مجرد و 129 نفر معادل 70/1 درصد متأهل می‌باشند.

آمار توصیفی متغیرهای وضعیت اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به تغییر محل کار در جدول 2 ارائه شده است.

جدول 2 - آمار توصیفی وضعیت اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به تغییر محل کار

متغیر	میانگین	میانه	مد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	برد	خطای استاندارد	واریانس	کشیدگی	چولگی
وضعیت اخلاقی	29/52	30	30	15	41	26	4/46	19/89	0/739	-0/548
رضایت شغلی	16/24	16	16	8	24	16	2/596	6/74	0/804	0/228
تعهد سازمانی	19/51	20	20	5	29	24	4/176	17/443	1/113	-0/606
تمایل به تغییر محل کار	10/50	10	10	3	21	18	5/145	26/47	-1/114	0/282

برای بررسی توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف در نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد که توزیع کلیه متغیرها غیر نرمال بوده و بنابراین در ادامه از روش ناپارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن برای بررسی روابط بین متغیرها و آزمون فرضیه‌ها استفاده شد.

2-5- آزمون فرضیه‌های تحقیق

2-5-1- فرضیه‌های اصلی

طبق جدول 3، بین درک حسابرسان از وضعیت اخلاقی سازمان خود و رضایت شغلی آنها، رابطه مستقیم و البته اندک با ضریب همبستگی 0/049 مشاهده شد. همچنین بین درک حسابرسان از وضعیت اخلاقی سازمان و تمایل به تغییر محل کار خود رابطه منفی و به میزان 0/204 وجود دارد.

نتایج نشان دهنده رابطه مثبت بین رضایت شغلی حسابرسان و تعهد سازمانی آنها می‌باشد، البته میزان ارتباط اندک و برابر با 0/168 است. با توجه به جدول 3 هیچ گونه رابطه‌ای بین رضایت شغلی حسابرسان و تعهد سازمانی آنها با تمایل به تغییر محل کار توسط ایشان مشاهده نگردید.

جدول 3 نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای متغیرهای وضعیت اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به تغییر محل کار

متغیر	وضعیت اخلاقی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	تمایل به تغییر محل کار
وضعیت اخلاقی	همبستگی اسپیرمن 1	0/145*	0/078 ^{ns}	-0/204**
	سطح معنی داری دو طرفه .	0/049	0/293	0/005
رضایت شغلی	همبستگی اسپیرمن 0/145*	1	0/168*	-0/011 ^{ns}
	سطح معنی داری دو طرفه 0/049	.	0/023	0/886
تعهد سازمانی	همبستگی اسپیرمن 0/078 ^{ns}	0/168*	1	0/064 ^{ns}
	سطح معنی داری دو طرفه 0/293	0/023	.	0/391
تمایل به تغییر محل کار	همبستگی اسپیرمن -0/204**	-0/011 ^{ns}	0/064 ^{ns}	1
	سطح معنی داری دو طرفه 0/005	0/886	0/391	.

* همبستگی در سطح 5 درصد معنا دار است.، ** همبستگی در سطح 1 درصد معنا دار است. و ^{ns} رابطه وجود ندارد.

5-2-2- فرضیه‌های فرعی

در ادامه و در بررسی و آزمون فرضیه‌های فرعی، نتیجه آزمونها در جدول 4 ارائه شده است. با توجه به جدول مذکور بین سن حسابرسان و تمایل به تغییر محل توسط آنها رابطه منفی وجود داشته و میزان رابطه متوسط و برابر با 0/3 می باشد. رابطه سابقه کاری و تمایل به تغییر محل کار نیز منفی بوده و میزان آن 0/291 است. بین سطح تحصیلات و تمایل به تغییر محل کار رابطه معنی داری مشاهده نگردید و در نهایت بین وضعیت تاهل و تمایل به تغییر محل کار رابطه منفی و البته اندک به میزان 0/149 وجود دارد.

جدول 4- نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای متغیرهای سابقه کار، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات،

سن و تمایل به تغییر محل کار

متغیر	تمایل به تغییر محل کار	سابقه کار	وضعیت تاهل	سطح تحصیلات	سن
تمایل به تغییر محل کار	همبستگی اسپیرمن	1	0/291**	-0/081 ^{ns}	-0/3**
	سطح معنی داری دو طرفه	.	0/00	0/044	0/00
سابقه کار	همبستگی اسپیرمن	-0/291**	1	0/44**	0/742**
	سطح معنی داری دو طرفه	0/00	.	0/00	0/00
وضعیت تاهل	همبستگی اسپیرمن	-0/149*	0/44**	1	0/574**
	سطح معنی داری دو طرفه	0/044	0/00	.	0/00
سطح تحصیلات	همبستگی اسپیرمن	-0/081 ^{ns}	0/321*	1	0/173*
	سطح معنی داری دو طرفه	0/273	0/00	0/086	0/019
سن	همبستگی اسپیرمن	-0/3**	0/742**	0/574**	1
	سطح معنی داری دو طرفه	0/00	0/00	0/00	.

* همبستگی در سطح 5 درصد معنا دار است، ** همبستگی در سطح 1 درصد معنا دار است و ^{ns} رابطه وجود ندارد.

در ادامه و به منظور بررسی بیشتر، فرضیه های تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مجددا مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج همانند فوق بوده و از تکرار آن خودداری می شود.

6- نتیجه گیری و بحث

فرضیه های تحقیق هم با استفاده از همبستگی پیرسون (با فرض نرمال بودن توزیع داده ها) و هم با استفاده از همبستگی اسپیرمن آزمون گردیدند، که نتایج هر دو آزمون مشابه می باشد که خلاصه آن به صورت زیر ارائه و در مورد آن بحث شده است.

بررسی نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش

6-1- وضعیت اخلاقی و رضایت شغلی

این فرضیه دلالت بر رابطه مثبت درک حسابرسان از وضعیت اخلاقی سازمان آنها و رضایت شغلی ایشان دارد. این فرضیه تایید گردید؛ به این معنی که حسابرسان هر چه بیشتر وضعیت اخلاقی سازمان خود را درک کنند رضایت شغلی آنها بیشتر می‌شود. به بیان دیگر، نتیجه‌ها نشان داده‌اند هر چقدر کارکنان احساس کنند که اخلاق بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند. این نتیجه با مبانی نظری همخوانی دارد و هم راستا با نتایج تحقیق (اوکپرا و اوینن، 2008) و (چیو و همکاران¹، 2005) و جارامیلو و همکاران²، 2006) و (عمر و احمد، 2014) است. نتایج برخی از پژوهش‌ها انجام شده در ایران نیز بیانگر این یافته است؛ برای مثال، نشان داده است که مدیریت اخلاقی موجب افزایش تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی اعضای سازمانی می‌شود. رفتار اخلاقی مدیران بر اصلاح الگوی رفتار مصرف کارکنان در دستگاه‌های اجرایی دولت تأثیرگذار است (سلیمانوی همکاران، 1391).

6-2- وضعیت اخلاقی و تمایل به تغییر محل کار

این فرضیه دلالت بر رابطه منفی درک حسابرسان از وضعیت اخلاقی سازمان خود با تمایل به تغییر محل کار آنها دارد. نتایج آزمون، این فرضیه را تایید کرد؛ به این معنی که حسابرسان هر چه بیشتر وضعیت اخلاقی سازمان را درک کنند تمایل به تغییر محل کار آنها کمتر می‌شود. ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران یا کارکنان در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی عنوان می‌شود. در نتیجه، عدم توجه به این ارزش‌ها در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند به معضلات بزرگی برای سازمان منجر شود. در واقع بی‌توجهی سازمان‌ها به این مسائل و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آنها می‌تواند مشروعیت سازمان و فعالیت‌های آن را زیر سوال ببرد و در نتیجه سود و موفقیت سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار دهد (رحمان سرشت و همکاران، 1388). نتایج حاصل با نتایج (عمر و احمد، 2014) و (اسچوپکر³، 2001) و (ژانگ و همکاران⁴، 2010) هم راستا می‌باشد.

6-3- رضایت شغلی و تعهد سازمانی

این فرضیه دلالت بر رابطه مثبت بین رضایت شغلی حسابرسان و تعهد سازمانی آنها دارد. نتایج آزمون، این فرضیه را مورد تایید قرار داد؛ به این معنی که هر چه رضایت شغلی حسابرسان بیشتر باشد، آنها تعهد سازمانی بالاتری دارند. این ارتباط در پژوهش‌های پیشین نیز گزارش شده بود. چند نفر از محققان بیان کردند که تعهد سازمانی نتیجه رضایت شغلی است (باگوزی⁵، 1980؛ سلیمان⁶، 2002) با این حال، یک مطالعه بیان نمود که تعهد سازمانی مقدم بر رضایت شغلی است (باتمن و استراسر⁷، 1984). تحقیقی نشان داد که میزان تعهد و رضایت شغلی بر هویت اجتماعی کارمند در محل کار تأثیر می‌گذارد (ادسروفت و همکاران⁸، 2009). امین بدختی و صالح پور (1386) به نقل از ویلیام و هذر خاطر نشان ساخته‌اند که، بین رضایت شغلی و تعهد، رابطه علی حاکم بوده و رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است.

6-4- رضایت شغلی و تمایل به تغییر محل کار

این فرضیه بیانگر رابطه منفی بین رضایت شغلی حسابرسان و تمایل به تغییر محل کار آنها است که البته رد شد؛ به این معنی که بین رضایت شغلی حسابرسان و تمایل به تغییر محل کار آنها رابطه‌ای وجود ندارد. نتیجه حاصل با نتایج (هارل و

¹- Chiu et al

²- Jaramillo et al

³- Schwepker

⁴-Jung et al

⁵- Bagozzi

⁶- Suliman

⁷-Bateman and Strasser

⁸-Adcroft et al

همکاران¹، 1986)؛ (کالبرس و سنکر²، 2007)؛ (حاجی حسن و حاجی عمر³، 2007) و (عمر و احمد، 2014) در تضاد است که شاید بدلیل متفاوت بودن شرایط اقتصادی و بویژه بی کاری در کشور باشد. البته ممکن است با افزایش تعداد نمونه و دامنه موسسات انتخاب شده به نتایج هماهنگ تر با مبانی نظری دست یافت.

5-6- تعهد سازمانی و تمایل به تغییر محل کار

این فرضیه دلالت بر وجود رابطه منفی بین تعهد سازمانی حسابرسان و تمایل به تغییر محل کار آنها وجود دارد. نتایج آزمون، این فرض رد شد؛ به این معنی که بین تعهد سازمانی و تمایل به تغییر محل کار آنها رابطه‌ای وجود ندارد. نتیجه حاصل با نتیجه های (سلیمان، 2002)؛ (کالبرس و سنکر، 2007) و (عمر و احمد، 2014) در تضاد است.

در نهایت فرضیه ششم بیانگر این است که تعهد سازمانی نسبت به رضایت شغلی رابطه بیشتری با تمایل به تغییر محل کار حسابرسان دارد. در بالا به این نتیجه رسیدیم که تعهد سازمانی و رضایت شغلی با تمایل به تغییر محل کار حسابرسان رابطه معنی داری ندارند؛ بنابراین، فرضیه ششم به خودی خود رد می شود. این در حالی است که مطالعه‌های (دیوی و همکاران⁴، 1991)؛ (شوری و مارتین⁵، 1989) و (عمر و احمد، 2014) تعهد سازمانی را به عنوان یک واسطه بین رضایت شغلی و تمایل به تغییر محل کار شناسایی کرد.

6-6- بررسی نتایج داده‌های جمعیت شناختی

عوامل متعددی در ترغیب حسابرسان به تغییر محل کارشان وجود دارد؛ که از جمله می توان به سن، سابقه کاری، تحصیلات و تاهل اشاره کرد. در این پژوهش مشخص شد که بین سن، سابقه کار و وضعیت تاهل حسابرسان با تمایل به تغییر محل کار آنان رابطه وجود دارد و سطح تحصیلات حسابرسان رابطه با تمایل به تغییر محل کار آنان ندارد. در زیر به طور خلاصه در خصوص نتایج حاصله بحث می کنیم.

بین سن و تمایل به تغییر محل کار رابطه عکس وجود دارد. اشتغال به عنوان یکی از جنبه‌های مهم زندگی افراد مطرح می شود؛ در این شرایط رها کردن شغل، یک انتخاب عاقلانه نیست؛ اما عواملی همچون فضای نامناسب کاری، کمبود حقوق، سختی کار و ... باعث می شود که افراد به گزینه‌های کاری دیگر نیز فکر کنند و گاه نسبت به آنها عکس العمل نشان دهد. این عکس العمل‌ها در جوانان به علت روحیه تعالی پسندی و کنجکاوی و تمایل به پیشرفت بیشتر است. نتایج تحقیقات گذشته همچون (میچل و بارادوک⁶، 1993) نیز موید این موضوع است که با افزایش سن میزان تمایل به ترک شغل بین کارکنان کاسته می شود. این کاهش می تواند به عوامل زیادی وابسته باشد که از مهم ترین آنها می توان به این که با افزایش سن، افراد تمایل بیشتری به ثبات دارند و قدرت ریسک آنها کاهش می یابد.

بین سابقه کاری و تمایل به تغییر محل کار نیز رابطه عکس وجود دارد. سابقه کاری و سن را می توان تابعی از هم دانست؛ زیرا افراد با سن بالا تقریباً دارای سابقه‌ی کاری بالا می باشند. از دیگر عواملی که باعث کاهش تمایل حسابرسان، با سابقه بالاتر، به تغییر محل کار می شود می توان به این اشاره کرد که با افزایش سابقه حسابرسان، حقوق و مزایای آنان نیز افزایش می یابد و دارای جایگاه بالاتری نسبت به گذشته بوده و بیشتر نسبت به سازمان احساس تعلق می کنند. طبق تحقیقات (بیرگ، 1991)؛ (کوتتن و توتل⁷، 1986) و (هاتون و امرسون⁸، 1993) بین سطح تحصیلات و تمایل به تغییر محل کار رابطه مستقیم مشاهده شد، یعنی با

¹- Harrell et al

²-Kalbers and Cenker

³- Haji Hasin and Haji Omar

⁴-Davy et al

⁵-Shore and Martin

⁶-Mitchell and Braddock

⁷- Cotton and Tuttle

⁸- Hatton and Emerson

افزایش سطح تحصیلات افراد تمایل به تغییر محل کار آنان بیشتر می‌شود، علی‌رغم این نتایج این تحقیق حاکی از آن است که بین سطح تحصیلات و تمایل به تغییر محل کار حساب‌برسان رابطه‌ای وجود ندارد.

افراد معمولاً با اتکا بر اینکه شغل مناسب دارند اقدام به ازدواج می‌کنند؛ همین عامل باعث می‌شود که کارکنان متاهل کمتر تمایل به تغییر محل کار پیدا می‌کنند و در این تحقیق این موضوع تایید گردید.

نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان، بیشتر خواهد شد. وجود نیروهای انسانی متعهد در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی، باعث بهبود چشم‌گیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد و یا تعهد کم، نتایج منفی از جمله ترک خدمت، غیبت زیاد، بی‌میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد را برای فرد و سازمان به دنبال دارد.

7- نتیجه‌گیری کلی

این مطالعه به بررسی رابطه وضعیت اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به تغییر محل کار در بین کارکنان موسسات حسابرسی ایران پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که وضعیت اخلاقی با رضایت شغلی افراد رابطه دارد. رابطه‌ی مثبت بین رضایت شغلی حسابرسان و تعهد سازمانی آن‌ها در این بررسی به این معنی که هرچه رضایت شغلی حسابرسان بیشتر باشد، تعهد سازمانی بالاتری خواهند داشت. این ارتباط در پژوهش‌های پیشین نیز گزارش شده بود. به طور کلی، یافته‌های این مطالعه مطابق با یافته‌های گزارش شده در مطالعات قبل است. یافته‌های مطالعه حاضر بویژه برای مدیران اداری و آموزش در موسسات حسابرسی برای مدیریت کارآمد منابع انسانی می‌تواند بسیار مفید باشد. یکی دیگر از متغیرهای مهمی که به طور مستقیم و یا غیر مستقیم می‌تواند باعث ترک خدمت شود و در پژوهش‌های آینده، می‌تواند در نظر گرفته شود، اثر نقش بیش از حد استرس است، که ممکن است نتایج مفیدی را گزارش دهد. تغییرات در حال وقوع در جامعه همچون تغییر فرهنگ زندگی، تغییر ارزش‌های زندگی، تمایل به زندگی کردن به صورت انفرادی و ...، باید در تحقیقات آتی مدنظر قرار گیرد و تلاش شود تاثیر این تغییرات بر میزان تمایل به تغییر محل خدمت حسابرسان نشان داده شود. با افزایش اندازه نمونه هم از نظر تعداد موسسات حسابرسی و هم تعداد حسابرسان می‌توان یک نمایش بهتری از تجزیه و تحلیل به دست آورد و قدرت توضیح‌دهندگی و تعمیم نتایج ممکن است که بهبود یابد.

فهرست منابع

1. الوانی، سیدمهدی (1382). مدیریت عمومی، چاپ نوزدهم، تهران، نشرنی.
2. احمدی، پروین؛ بیگم رضازاده، فاطمه؛ و صادقی، فرشته (1393). عوامل موثر در تمایل به ترک خدمت فرهنگیان دارای تحصیلات عالی (کارشناسی ارشد و بالاتر). اندیشه نوین تربیتی، دوره 10، شماره 1، 73-95.
3. اصیلی، غلامرضا؛ قدیریان، عباسعلی (1385). مدیریت بر کارکنان نخبه؛ چالش های علل ترک و ماندگاری در سازمانهای دانش مدار. چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف، 28 تا 30 آذرماه، تهران - سالن همایش های بین المللی اجلاس 1-15.
4. بی دختی، امین؛ صالح پور، علی اکبر؛ و صالح پور، معصومه. (1386). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار: سال چهاردهم، شماره 36.
5. بیات، غلامرضا (1387). اخلاق حرفه ای در حسابداری و حسابرسی، مجله حسابداری، شماره 204، ص 54-61.
6. تعمی، محمد مهدی (1372). تمایل بهتر خدمت و عمل بهتر خدمت. دانش مدیریت: شماره 21.
7. خاوری، لیلی و یوسفیان، جواد. (1386). مقایسه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی غیر فعال و فعال در ورزش. دانشگاه یزد، پیاپی، 37.
8. سلیمانی، نادر؛ عباس زاده، ناصر؛ و نیاز آزادی، بهروز (1391). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران. فصلنامه علمی - پژوهشی ره یافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره 1، پیاپی 9، 21-38.
9. شاقلی، ریحانه (1378). مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهد سازمانی دبیران دبیرستانهای دخترانه دولتی، عادی و نواحی 2 و 4 مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد
10. کریم زاده، مجید (1378). تعهد سازمانی. مجله مدیریت، شماره 39.
11. گرازبرگ، بریس، ناندا، آشیش، نهریا، نیتین، ترجمه شریفی انثانی، مری. کسب و کار پر مخاطره استخدام ستاره ها، گزیده مدیریت، شماره 39، 69-60.
12. میرکمالی، سید محمد؛ غلام زاده، حجت (1391). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت معلمان مدارس منطقه آموزش و پرورش دستگردان (استان یزد). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ششم، شماره 137، 1-143.
13. هسلین، فرانسیس؛ گلداسمیت، مارشال؛ بکهارد، ریچارد، ترجمه امینی، فضل اله. سازمان فردا، جلد اول، نشر فرا، 1387، 99-108.

- 1-Adcroft A., Teckman J., Todd S., Kent A. (2009) A social identity perspective on the job attitudes of employees in sport. *Management Decision* 47:173-190.
- 2-Ahmed B., Shad I., Mumtaz R., Tanveer Z. (2012) Organizational ethics and job satisfaction: Evidence from Pakistan. *African Journal of Business Management* 6:2966-2973.
- 3-Alam M.M., Fakir M.J. (2010) Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses. *Business Intelligence Journal* 3:123-137.
- 4-Bagozzi R.P. (1980) Performance and satisfaction in an industrial sales force: An examination of their antecedents and simultaneity. *The Journal of Marketing*:65-77.
- 5-Bateman T.S., Strasser S. (1984) A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of management journal* 27:95-112.
- 6- Berg T.R. (1991) The importance of equity perception and job satisfaction in predicting employee intent to stay at television stations. *Group & Organization Management* 16:268-284.
- 7-CAWMSET. (2000) Land of Plenty: Diversity as America's Competitive Edge in Science, Engineering and Technology: Report of the Congressional Commission on the Advancement of Women and Minorities in Science, Engineering, and Technology Development Congressional Commission on the Advancement of Women and Minorities in Science, Engineering, and Technology Development.
- 8-Chiu C.-K., Chien C.-S., Lin C.-P., Yun Hsiao C. (2005) Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting: The moderating role of locus of control. *Journal of Management Development* 24:837-855.
- 9-Clugston M. (2000) The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*:486-21:477
- 10-Cotton J.L., Tuttle J.M. (1986) Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review* 11:55-70.
- 11-Dalton D.R., Hill J.W., Ramsay R.J. (1997) Women as managers and partners: Context specific predictors of turnover in international public accounting firms. *Auditing* 16:29.
- 12-Davy J.A., Kinicki A.J., Scheck C.L. (1991) Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. *Journal of Vocational Behavior* 38:302-317.
- 13-DeConinck J.B. (2011) The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research* 64:617-624.
- 14-Griffeth R.W., Hom P.W., Gaertner S. (2000) A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management* 26:463-488.
- 15-Haji Hasin H., Haji Omar N. (2007) An empirical study on job satisfaction, job-related stress and intention to leave among audit staff in public accounting firms in Melaka. *Journal of Financial Reporting and Accounting* 5:21-39.
- 16-Harrell A., Chewning E., Taylor M. (1986) Organizational-professional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditors, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. pp. 109-121.
- 17-Hatton C., Emerson E. (1993) Organizational predictors of staff stress, satisfaction, and intended turnover in a service for people with multiple disabilities. *Mental retardation*.
- 18-Herbohn, K. (2005). Job satisfaction dimensions in public accounting practice. *Accounting Research Journal*, 18(2), 63-82
- 19-Holtom B.C., Mitchell T.R., Lee T.W., Inderrieden E.J. (2005) Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT-ANN ARBOR*-44:337.

- 20-Jaramillo F., Mulki J.P., Solomon P. (2006) The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management* 26:271-282.
- 21-Jung H.S., Namkung Y., Yoon H.H. (2010) The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management* 29:538-546.
- 22-Kalbers L.P., Cenker W.J. (2007) Organizational commitment and auditors in public accounting. *Managerial Auditing Journal* 22:354-375.
- 23-Larson S.A., Lakin K.C. (1999) Longitudinal study of recruitment and retention in small community homes supporting persons with developmental disabilities. *Mental retardation* 37:267-280.
- 24-Lorber M., Skela Savič B. (2012) Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian medical journal* 53:263-270.
- 25-Maertz C.P., Campion M.A. (1998) 25 years of voluntary turnover research: a review and critique.
- 26-Martin K.D., Cullen J.B. (2006) Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics* 69:175-194.
- 27-Mitchell D., Braddock D. (1993) Compensation and turnover of direct-care staff in developmental disabilities residential facilities in the United States: I. Wages and benefits. *Mental retardation*.
- 28-Mowday R.T., Steers R.M., Porter L.W. (1979) The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14:224-247.
- 29-Okpara J.O., Wynn P. (2008) The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development* 27:935-950.
- 30-Omar N., Ahmad Z. (2014) The Relationship Among Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and External Auditor's Turnover Intention. *Journal of Modern Accounting and Auditing* 10:164-181.
- 31-Podsakoff P.M. (1982) Determinants of a supervisor's use of rewards and punishments: A literature review and suggestions for further research. *Organizational Behavior and Human Performance* 29:58-83.
- 32-Ponnu C., Chuah C. (2010) Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. *African Journal of Business Management*
- 33-Schwepker C.H. (2001) Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research* 54:39-52.
- 34-Shore L.M., Martin H.J. (1989) Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations* 42:625-638.
- 35-Sims, R. L., & Kroeck, K. G. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment, and turnover. *Journal of Business Ethics*, 13(12), 939-947
- 36-Stallworth L. (2004) Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal* 19:945-955.
- 37-Suliman A.M. (2002) Is it really a mediating construct? The mediating role of organizational commitment in work climate-performance relationship. *Journal of Management Development* 21:170-183.
- 38-Tett R.P., Meyer J.P. (1993) Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology* 46:259-293.

The Relationship between Ethical position, Job Satisfaction, Organizational Commitment and External Auditor's Turnover Intention

Abstract

This study aims to investigate the rationale of the tendency of independent audit firms' staff to change their workplace by considering job satisfaction, organizational commitment and ethical position among Iranian audit institutions. The questionnaire is the instrument for implementation of this study which is sent for independent audit firms' staff and 184 valid responses are finally gathered. Evidence shows that there is a significant and positive relationship between ethical climate and job satisfaction. In contrast, it seems that there is an inverse relationship between ethical climates with the tendency of audit firms' staff to change their workplace. The result confirms the hypothesis that if job satisfaction of auditors increases, the organizational commitment enhances. The study also implies job satisfaction and organizational commitment of the auditors have no effect on their tendency for changing the workplace. The findings for development of the literature which is related to tendency toward changing a workplace are available and bring some insights to human resources managers in detailed evaluation of the reasons of tendency toward changing a workplace for maintenance and improvement of organizational commitment and reduction of tendency for changing a workplace especially in audit firms.

Keywords: independent auditor, ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, tendency toward changing workplace.

بخش 5: اطلاعات فردی

1. سن :

تا 24 سال 25-29 سال 30-35 سال 36-39 سال 40-44 سال 45 سال و بالاتر

2. جنسیت :

زن مرد

3. سطح تحصیلات :

کاردانی کارشناسی کارشناسی ارشد دکتری

4. وضعیت تأهل :

متاهل مجرد

5. سابقه شما در موسسه فعلی چقدر می باشد :

کمتر از 3 سال 3 تا 5 سال 6 تا 10 سال بالاتر از 10 سال